

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

André Felipe Rothstein

AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO NO
LIMAR DO SÉCULO XXI NOS PAÍSES DO G7

FLORIANÓPOLIS

2008

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA ECONÔMICAS

ANDRÉ FELIPE ROTHSTEIN

AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO NO
LIMAR DO SÉCULO XXI NOS PAÍSES DO G7

Monografia submetida ao curso de Ciências
Econômicas da Universidade Federal de Santa
Catarina, como requisito obrigatório para obtenção de
grau de Bacharelado.

Orientador LAURO MATTEI

FLORIANÓPOLIS, 2008.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA ECONÔMICAS

A Banca Examinadora resolveu atribuir a nota 7,0 ao aluno ANDRÉ FELIPE ROTHSTEIN na Disciplina CNM 5420 – Monografia, pela apresentação deste trabalho na área de pesquisa de Economia do Trabalho.

Banca Examinadora:

Professor Lauro Mattei

Presidente

Professor Hoyêdo Nunes Lins

Membro

Professor Pedro Antonio Vieira

Membro

Florianópolis, 13 de Março de 2007.

RESUMO

O trabalho se transforma e é modificado pelas relações sociais. Desde as sociedades pré-capitalistas o trabalho era pauta de reflexões, no entanto passa a ganhar notoriedade com a lógica de acumulação capitalista. Neste regime societal, as relações do trabalho passam a ser transformadas significativamente, sob diversas formas, de acordo com as fases da evolução capitalista. A herança das Revoluções Industriais imprimiu novos modos de inserir a força de trabalho no processo produtivo, sendo o fator mais flexível e moldável. A despeito disto, o trabalhador viu sua importância sobre o processo produtivo esvair-se em favor do capital. Somente nos anos de grande expansão do capitalismo (meados do século XX), aliado aos objetivos do Estado, que a classe trabalhadora obteve ganhos sociais e a regulação necessária em detrimento do poder discricionário das empresas. Contudo, passados os anos dourados, a reorganização produtiva implementada em fins do século XX implica em ajustes nas relações de trabalho. Frente a um panorama de evolução do desemprego, perda do foco do Estado sobre as causas trabalhistas, grande pressão política para desregulamentação do mercado de trabalho e um regime capitalista rentista, ávido por lucros financeiros, o uso da força de trabalho sofre diversos modos de flexibilização. Dentre eles estão a flexibilidade externa, interna, salarial, funcional e a flexibilidade na jornada de trabalho, impondo contratos atípicos de trabalho. Enfim, todas essas intervenções fazem-se sentir na sociedade, modificando a força de trabalho em questões de gênero, idade, qualificação, entre outros, impactando principalmente nas tendências sobre o emprego para o futuro.

Palavras-chave: relações de trabalho, mercado de trabalho, reorganização produtiva, desregulamentação e flexibilização.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Taxas médias anuais de crescimento do salário real e produtividade.....	18
Tabela 2 – Gastos públicos como proporção do PIB (%)	18
Tabela 3 – Taxas médias anuais de crescimento do PIB em %.....	19
Tabela 4 – Taxa de emprego em tempo parcial (%).....	32
Tabela 5 – Taxa de emprego masculino em tempo parcial (%).....	33
Tabela 6 – Taxa de emprego feminino em tempo parcial (%).....	34
Tabela 7 – Número de horas anuais trabalhadas por pessoa.....	37
Tabela 8 – Taxa de desemprego (%).....	40
Tabela 9 – Taxa de desemprego masculino (%).....	41
Tabela 10 – Taxa de desemprego feminino (%).....	42
Tabela 11 – Taxa de desemprego de longo prazo (%).....	43
Tabela 12 – Taxa de desemprego masculino de longo prazo (%).....	44
Tabela 13 – Taxa de desemprego feminino de longo prazo (%).....	45
Tabela 14 – Taxa de participação da força de trabalho (%).....	68
Tabela 15 – Taxa de participação da força de trabalho masculina (%).....	69
Tabela 16 – Taxa de participação da força de trabalho feminina (%).....	70
Tabela 17 – Taxa de desemprego juvenil (%).....	71
Tabela 18 – Taxa de desemprego masculino juvenil (%).....	72
Tabela 19 – Taxa de desemprego feminino juvenil (%).....	73
Tabela 20 – Taxa de emprego em relação a população (%).....	74
Tabela 21 – Taxa de emprego masculino em relação a população masculina (%).....	75
Tabela 22 – Taxa de emprego feminino em relação a população feminina (%).....	75
Tabela 23 – PIB por pessoa empregada (1980 = 100).....	76
Tabela 24 – Taxa de emprego na agricultura (%).....	77
Tabela 25 – Taxa de emprego na Indústria (%).....	78
Tabela 26 – Taxa de emprego nos Serviços (%).....	79

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Taxa de emprego em tempo parcial (%).....	68
Gráfico 2 – Taxa de emprego masculino em tempo parcial (%).....	68
Gráfico 3 – Taxa de emprego feminino em tempo parcial (%).....	68
Gráfico 4 – Número de horas anuais trabalhadas por pessoa.....	69
Gráfico 5 – Taxa de desemprego(%).....	70
Gráfico 6 – Taxa de desemprego masculino (%).....	70
Gráfico 7 – Taxa de desemprego feminino (%).....	70
Gráfico 8 – Taxa de desemprego de longo prazo (%).....	71
Gráfico 9 – Taxa de desemprego masculino de longo prazo (%).....	71
Gráfico 10 – Taxa de desemprego feminino de longo prazo (%).....	71
Gráfico 11 – Taxa de participação da força de trabalho (%).....	72
Gráfico 12 - Taxa de participação da força de trabalho masculina (%).....	73
Gráfico 13 - Taxa de participação da força de trabalho feminina (%).....	74
Gráfico 14 - Taxa de desemprego juvenil (%).....	75
Gráfico 15 - Taxa de desemprego masculino juvenil (%).....	76
Gráfico 16 - Taxa de desemprego feminino juvenil (%).....	77
Gráfico 17 - Taxa de emprego em relação a população (%).....	78
Gráfico 18 - Taxa de emprego masculino em relação a população masculina (%).....	79
Gráfico 19 - Taxa de emprego feminino em relação a população feminina (%).....	79
Gráfico 20 - PIB por pessoa empregada (1980 = 100).....	80
Gráfico 21 - Taxa de emprego na agricultura (%).....	81
Gráfico 22 - Taxa de emprego na Indústria (%).....	82
Gráfico 23 - Taxa de emprego nos Serviços (%).....	83

SUMÁRIO

CAPÍTULO I – PROBLEMA DE PESQUISA.....	1
1.1 Introdução.....	1
1.2 Objetivos	3
1.2.1 Objetivo Geral	3
1.2.2 Objetivos Específicos.....	3
1.3 Metodologia.....	4
1.4 – Estrutura da monografia	5
CAPÍTULO II – MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA	7
2.1 As transformações do mundo do trabalho até a Primeira Revolução Industrial.....	7
2.2 A Segunda Revolução Industrial e Tecnológica	11
2.2.1 O surgimento da gerência científica e o modo de produção em massa	12
2.2.2 A crise de 1929.....	15
2.2.3 A expansão do padrão norte americano	16
2.3 Os anos de ouro do capitalismo	17
2.3.1 Os percalços do Estado de Bem-Estar Social	19
2.3.2 A reestruturação capitalista.....	20
2.4 A emergência do modelo japonês	23
CAPÍTULO III – A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E SEUS REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO	26
3.1 Flexibilização e desregulação do mundo do trabalho	28
3.2 As formas de flexibilização	30
3.2.1 Flexibilização da remuneração.....	35
3.2.2 A modulação da jornada de trabalho	36
3.3 A emergência do desemprego.....	38
CAPÍTULO IV – PRINCIPAIS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO NOS PAÍSES DESENVOLVIDOS	46
4.1 – Algumas forças atuantes no mercado de trabalho	46
4.2 Principais tendências do emprego nos países do G7.....	49
4.2.1 Mudanças na força de trabalho mundial	49
4.2.2 O emprego nos países do G7.....	55
CAPÍTULO V – CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	61
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
ANEXOS.....	67

CAPÍTULO I – PROBLEMA DE PESQUISA

1.1 Introdução

O trabalho é condição essencial do ser humano, pois o homem aplica sua energia ao ambiente a fim de imprimir-lhe forma útil a sua sobrevivência. Neste sentido, o trabalho permeia a história da humanidade como pano de fundo, por trás das conquistas, guerras, colonizações, enfim, inventos revolucionários. O mundo do trabalho acompanha os avanços das civilizações, se tornando cada vez mais complexo e dinâmico. As transformações no mundo do trabalho derivam de transformações na sociedade em si. Por longos períodos da história as relações de trabalho pouco evoluíram, dada a estabilidade da vida em sociedade.

Da sociedade romana¹ até a sociedade pré-industrial, o trabalho evolui com o desenvolvimento de novos processos produtivos e com o avanço das relações sociais. Contudo, é a partir da Revolução Industrial que as transformações passam a se concentrar no tempo e a imprimir rápida repercussão no mundo do trabalho. A virada do século XVIII para o século XIX marca o início de um novo processo que condiciona e dá origem a sociedade moderna. Essa dinâmica se desenrola realocando as posições mundiais, na medida em que os países se tornam industrializados e detentores de forças inovadoras. No entanto, no século XX que se passa a refletir a respeito das implicações de tal avanço aliado a vivência de dois grandes conflitos mundiais e a marca inesquecível da grande depressão.

Terminada a segunda grande guerra mundial, o modelo de industrialização americano se expandiu, sendo reconhecido como fenômeno mundial, porém com maiores repercussões nos países capitalistas desenvolvidos. O desenvolvimento da produção em massa, baseado nos princípios de administração científica de Taylor e na organização da fábrica de Ford, possibilitou consideráveis acréscimos na produtividade do trabalho, bem como ganhos de

¹ Inicia-se a perspectiva histórica na sociedade romana por ser esta dentre as outras organizações societais pré-capitalista a mais semelhante e complexa frente às relações sociais atuais.

escala. A produção de manufaturas, e também a agrícola, cresce de forma espetacular conjuntamente com a evolução do comércio mundial.

Durante esse período de crescimento global, os países desenvolvidos convergiam e as disparidades entre diferentes partes do globo foram reduzidas. A presença do Estado foi de fundamental importância para a distribuição dos ganhos com a onda de crescimento. Os governos preocuparam-se com a defesa do pleno emprego e de um aparato social que manteve o nível de renda da população em detrimento ao aumento do déficit público. Sob outro aspecto, o surto econômico era acompanhado e impulsionado por uma revolução tecnológica que modificou o cotidiano da população e alterou os custos de produção. Parecia que todas as arestas do regime capitalista haviam desaparecido, não se deslumbrava uma reversão cíclica, e a tentativa de imitar o sucesso americano garantia a aceleração do desenvolvimento. (HOBSBAWN, 1995)

Desse modo, a estruturação capitalista sob moldes americanos, a crescente internacionalização da economia, aliado à revolução tecnológica elucidam o porquê do crescimento extraordinário nos anos após os conflitos. Esses anos de prosperidade econômica possibilitaram diversos ganhos sociais com a instauração do Estado de bem-estar e o surgimento de uma geração que não vivenciou os problemas do capitalismo (desemprego em massa, insegurança, estagnação econômica). Esperava-se que esse período se perpetuasse indeterminadamente. No entanto o sistema ficou superaquecido dado o esgotamento do padrão de industrialização americano. Deflagraram-se, assim, crises inflacionárias, explosão salarial, o primeiro choque do petróleo e a fragilização do Sistema Monetário Internacional.

Como uma longa onda de ascensão de ciclo econômico, o período de grande crescimento chega ao fim no início dos anos 70 dado um panorama de alta inflação e de grandes déficits governamentais. O período de incerteza abre uma fase de reestruturação capitalista aos moldes neoliberais, se valendo da opinião que as assimetrias criadas no mercado eram oriundas da intervenção estatal. O levante neoliberal nos principais países desenvolvidos e a intervenção de instituições internacionais promoveu a difusão do seu receituário: contração monetária e aumento dos juros internacionais, bem como a desregulamentação do mercado de trabalho, do mercado financeiro e do comércio externo. Essas medidas interferiram no padrão de concorrência global e exigiram uma readequação das empresas capitalistas. (MATTOS, 2001)

Por conseguinte, inicia a difusão de outra lógica organizacional que vai de encontro com o novo grau de competitividade. A acumulação flexível se utiliza da tecnologia, da agilidade da informação, da multifuncionalidade dos trabalhadores e de elementos

organizacionais para atender a demanda de produtos diferenciados e em pequenos lotes no melhor tempo e com a melhor qualidade. A proliferação em cenário global desse outro modelo de produção provoca profundas mudanças no mundo do trabalho, exigindo do trabalhador polivalência, qualificação, trabalho em equipe e flexibilidade na jornada de trabalho. Porém esse novo modelo de produção esbarra no aparato social desenvolvido no pós-guerra criando impasses tanto políticos, no que tange a reforma das leis trabalhistas, quanto sociais, se referindo as novas rotinas de trabalho e a sua compatibilidade com a estrutura social atual.

É contudo, no último quarto do século XX que os países do G7 passam a se adequar aos novos moldes de competitividade global, testando os pacotes de políticas neoliberais para sanar as dificuldades de crescimento, de contenção inflacionária e de desemprego. Assim, as inúmeras reformas no sentido de desregulamentação nos mercados financeiros e no comércio externo pressionam o mercado de trabalho. De certa forma, a liberalidade dos outros mercados esbarra na rigidez das relações trabalhistas ressaltando o impasse de desregulamentação e flexibilização no mercado de trabalho.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar as transformações no mundo do trabalho no pós-guerra buscando identificar os impactos das mesmas sobre o mercado de trabalho dos países do G7.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Sistematizar o debate sobre as principais mudanças nos processos de trabalho à luz das principais mudanças ocorridas no processo de produção no pós-guerra;
- Descrever as novas formas de apresentação do trabalho, analisando como as mesmas impactam no mercado de trabalho dos países do G7.
- Discutir as principais tendências do trabalho nos países desenvolvidos.

1.3 Metodologia

O presente estudo possui caráter exploratório frente à necessidade de familiarização com a temática das transformações das relações de trabalho, devido ao esgotamento do modelo de produção em massa e a emergência do modelo de produção flexível. Por outro lado, também possui algumas características de um estudo descritivo, pois busca-se apresentar a situação dos trabalhadores em meio às transformações no processo produtivo.

Não obstante, se trata de um tema de ponta, pois observa-se a adaptação de regulamentação e de políticas sociais ao novo paradigma produtivo, bem como um grande debate a respeito das implicações do processo de transição na corrosão das relações trabalhistas. Contudo, o estudo não se propõe verificar nem a demonstrar hipóteses já levantadas por outros autores, mas sim apontar questões relevantes baseadas nos dados sistematizados à respeito das tendências observadas nos países desenvolvidos.

A análise parte dos dados referentes aos países do G7, grupo de economias mais industrializadas do globo, composto por Alemanha, Canadá, Estados Unidos, França, Itália, Japão e Reino Unido, referente às pesquisas sobre a força de trabalho (labor force survey). Esses dados foram encontrados junto a uma ferramenta utilizada pela Organização Internacional do Trabalho, a quinta edição do Key Indicators of Labor Market (KILM) (Indicadores chaves do mercado de trabalho). Este software se tornou disponível no site da OIT em 2007, porém é resultado dos estudos realizados por esta organização e condensados em inúmeras tabelas apresentando dados que variam desde a década de 80 até as últimas estatísticas de 2006.

Os indicadores apresentam inúmeras possibilidades de comparações entre os países, visto que os dados são apresentados de forma relativa a cada população. Entre os principais indicadores encontram-se as taxas de emprego, as taxas de desemprego, as taxas de participação da força de trabalho, o número de horas trabalhadas anualmente e o produto interno bruto por pessoa empregada. Todas as estatísticas presentes neste estudo foram pesquisadas em tabelas do software Key Indicators of Labour Market e estabelecidos como

parâmetros: os países do G7, população maior que 15 anos de idade e periodicidade desde a década de 80 aos dias atuais.

Por se tratar de uma mesma base de dados, o Key Indicators of Labour Market é deficiente em apresentar séries completas para todos os países do G7, ou mesmo em certo indicador não constam dados de algum país. Isto se deve a divergência de conceitos a respeito de estatísticas antigas, na qual as pesquisas eram feitas considerando outras variáveis.

Além da abordagem empírica, há uma aproximação teórica do desenrolar da trajetória das transformações ocorridas no mundo do trabalho, buscando em livros e teses que compreendem o tema da pesquisa, fatos e dados que possibilitem compreender as mudanças nos processos de produção nos países mais industrializados do globo, os quais impactam no cotidiano da maioria da população trabalhadora.

1.4 – Estrutura da monografia

Este estudo está organizado em cinco capítulos. O primeiro condiz na apresentação do tema da pesquisa, bem como os objetivos propostos e a metodologia utilizada. As transformações no mundo do trabalho no limiar do século XXI para os países do G7 são estudadas a partir do debate a respeito das mudanças nos processos produtivos, passando para a apresentação das novas formas de apresentação do trabalho e, por fim, a discussão de algumas perspectivas futuras para o mercado de trabalho. Assim, a característica relevante deste estudo é a exploração do tema a partir de outras pesquisas e descrever, através de estatísticas, a situação do mercado de trabalho nos países do G7.

No segundo capítulo é desenvolvido uma revisão histórica a respeito das mudanças nas relações de trabalho desde as organizações pré capitalistas, passando pelas revoluções industriais até chegar ao novo paradigma produtivo atual. Destaque para o período do pós guerra, no qual a produção em massa desenvolve-se rapidamente e espalha-se pelo mundo garantindo um longo período de crescimento e importantes mudanças quanto ao uso da força de trabalho.

No terceiro capítulo são discutidos os reflexos da reestruturação produtiva e suas implicações no mercado de trabalho, bem como os processos de flexibilização comumente utilizados nos países industrializados e a emergência do desemprego. Interessante ressaltar a mudança para uma economia mais desregulada e preponderantemente financeira e rentista em detrimento do investimento produtivo.

No quarto capítulo, é discutido alguns fatores que transformam a força de trabalho, como também as tendências já observáveis nos países do G7 e algumas prospecções sobre o presente e o futuro do mundo do trabalho, tais como as taxas de emprego em relação a população, a produtividade do trabalho e a distribuição do emprego entre os setores.

Por fim, as considerações finais remetem a um apanhado geral dos principais fatos relevantes elencados durante o estudo.

CAPÍTULO II – MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA

O mundo do trabalho representa a centralidade da vida em sociedade, embora a visão dessa atividade ao longo da história tenha variado. Nas civilizações antigas o trabalho era visto pejorativamente, passando a ganhar notoriedade com o surgimento da sociedade capitalista, na qual constitui a medida de valor dada às mercadorias. Neste capítulo, inicialmente faz-se uma revisão da inserção do trabalho no decorrer da história; enquanto que na segunda seção apresenta-se o surgimento da gerência científica, aliado ao desenvolvimento da organização do trabalho na indústria, dando origem ao modo de produção em massa que dominou boa parte do século XX.

2.1 As transformações do mundo do trabalho até a Primeira Revolução Industrial

A análise do cotidiano da sociedade romana, elaborada pelo historiador Paul Veyne, demonstra que o trabalho diferenciava as classes. Porém, o trabalho durante o império romano era apenas para suprir as necessidades do povo, tendo caráter temporário, diferentemente do trabalho moderno com intuito de acumulação. Conseqüentemente, só eram considerados cidadãos notáveis aqueles que viviam do ócio, ou seja, os donos do seu tempo, os que possuíam bens de raiz (terras) que lhe proporcionavam uma vida digna, a qual os desprovidos de bens de raiz deviam servir-lhes em troca de salários.

A pobreza era tida como vício nesta sociedade e o salário correspondia a um pagamento sórdido, pois não provinha de uma arte, bem como a riqueza oriunda do comércio

não era reconhecida como tal, mas somente um caminho para lá chegar, pois o verdadeiro patrimônio antigo consistia em terras, assim a propriedade da terra “era a aplicação financeira universal” (VEYNE,1998, p.129). Entretanto, certos trabalhos, como os serviços prestados por profissionais liberais, eram vistos como gestos de amigos sendo recompensado. “Nessa sociedade ninguém era trabalhador: consideravam-se todas as relações a partir da relação de amizade ou comando” (VEYNE,1998, p.131). Tal reconhecimento era designado também às funções públicas, porém, alguns os consideravam escravos do imperador.

Claramente essa sociedade julga somente o exterior, independente das atividades que um notável possa executar, nunca será considerada um trabalho, ao passo que certas atividades como: a filosofia, o direito, a medicina, eram até memoráveis. Por outro lado, os notáveis reconheciam a utilidade e a importância para a vida em sociedade do trabalho das classes inferiores, aliás afirmavam que ele afastava a preguiça e a miséria mantendo a paz na cidade. Assim, alguns homens livres se vangloriavam de seu sucesso através do próprio trabalho, exibindo mercadorias e ferramentas em seus epitáfios, porém para pertencerem à alta classe deveriam ser ricos o suficiente para demonstrarem sinais de sua riqueza e possuírem um patrimônio.

Visto a interpretação do trabalho na sociedade romana, apesar de bem organizada e bem estruturada, a custo do trabalho dos escravos, é inevitável uma repercussão econômica. “A escravidão deu origem [...] à noção de que todo trabalho era indigno. Essa noção desestimulou a atividade inventiva e, no período romano, limitou o progresso tecnológico, contribuindo, assim, para a estagnação da economia.”(HUNT, SHERMAN, 2001, p.11) A falta de credibilidade no trabalho gerou entraves ao desenvolvimento de ferramentas e processos que melhorassem a produção, a qual necessitava de grande massa de força de trabalho para alcançar uma produtividade que atendesse a população “ociosa”. Atingido este estágio, a sociedade começa a declinar devido às invasões e revoltas internas o que resultou em um colapso do Império Romano e desse caos instaurado surge um novo sistema, o feudalismo, período no qual a sociedade se retraiu, reclusa aos domínios dos feudos.

A organização medieval, um sistema essencialmente agrícola, era baseada em um sistema de obrigações e serviços mútuos entre os senhores feudais e os servos. O cultivo das terras pelos servos implicava a prestação de determinados serviços ou pagamentos em troca de proteção por parte do senhor. Apesar do trabalho não ser escravo, este era executado sob a supervisão do senhor feudal a fim de extrair o máximo de excedente. Além dos feudos, coexistiam algumas cidades que se destacavam como centros manufatureiros. Nelas se organizavam corporações de artesãos, comerciantes e outros ofícios que se originaram no

Império Romano. As funções desempenhadas pelos trabalhadores no processo produtivo eram pouco especializadas e consistiam em um rodízio de tarefas. O ritmo de trabalho variava de acordo com as estações do ano e com o clima. Desta forma, favorecia os trabalhadores com uma relativa liberdade de escolha de seus afazeres.

No entanto, é através do aperfeiçoamento da tecnologia agrícola e dos meios de transporte, com o aumento da produtividade e ampliação das áreas de cultivo que se desencadeou o crescimento da população e da concentração urbana. O rompimento com os vínculos da terra de uma população cada vez maior, levou ao desenvolvimento da produção manufatureira, da especialização e da produtividade do trabalho e por consequência, à busca de mercados mais distantes, expandindo-se o comércio.

A necessidade de abastecer os mercados de manufaturas fez com que os mercadores assumissem um controle maior sobre o processo produtivo; eles não se contentavam apenas em oferecer a matéria-prima aos artesões e passaram a contratá-los sob um sistema manufatureiro doméstico, no qual o mercador era proprietário das ferramentas, do espaço e da força de trabalho. Este sistema desproveu os trabalhadores, pouco a pouco, da autonomia sobre a produção tornando-os apenas detentores de sua força de trabalho, bem como marcou a transcendência de valores de uma época feudal para o início das relações capitalistas, no qual “o mercado e a busca por lucros monetários passaram a determinar como seriam divididas e executadas as tarefas produtivas bem como as oportunidades de trabalho proporcionadas.” (HUNT, SHERMAN, 2001, p.28)

O dinamismo da demanda por produtos manufaturados aliado à lógica capitalista de auferir lucro máximo fez com que o sistema manufatureiro doméstico se expandisse a todos os processos de produção possíveis, sendo que o seu aprimoramento consistiu no aumento da produtividade e redução dos custos. Desses incentivos, traduzidos principalmente no aumento da margem de lucro, desencadeou-se um período repleto de atividades inventivas marcado pela primeira Revolução Industrial que se completa em fins do século XVIII primariamente na Inglaterra.

A sobreposição de ferramentas manuais dá origem às primeiras máquinas, transformando-as no foco central do processo produtivo do sistema fabril. Esse sistema modificou totalmente o modo de vida tradicional dos trabalhadores, privados das relações estreitas e pessoais, reduzidos a mera condição de vendedores de mão-de-obra e submetidos à regularidade mecânica e monótona do sistema fabril.

A mecanização impactou em uma maior divisão do trabalho, simplificando a maioria das operações produtivas e dando margem a incorporação de mulheres e crianças à força de

trabalho nas fábricas, devido ao seu baixo custo e maior obediência. O início do processo de industrialização é marcado pelo poder absoluto dos capitalistas a custa dos sofrimentos e privações dos trabalhadores. Segundo Braverman:

[...] no primeiro estágio do capitalismo o trabalho tradicional do artesão é subdividido em suas tarefas constituintes e executado em série por uma cadeia de trabalhadores parcelados, [...]; o que mudou foi a *organização do trabalho*. Mas no estágio seguinte, a maquinofatura, o instrumento de trabalho é retirado das mãos do trabalhador e transferido para um mecanismo acionado por energia [...] que atua sobre o material para produzir o resultado desejado; assim, a mudança no modo de produção neste caso advém de uma mudança nos instrumentos de trabalho. (BRAVERMAN, 1987, p.148)

O processo de industrialização segue aprimorando as máquinas e aumentando as fábricas na busca por maior lucratividade derivada da conquista de maior produtividade. Com a indústria, quatro elementos primordiais reuniram-se para completar a base do capitalismo inglês: a propriedade privada dos meios de produção; o trabalho assalariado; a economia baseada na produção industrial; e o maior antagonismo entre capital e trabalho, representados por suas classes, respectivamente a burguesia e o proletariado. (BRAVERMAN, 1987)

A Revolução Industrial concretizou a prevalência do capital sobre o trabalho pelos seguintes motivos: a reunião dos trabalhadores em um único espaço com o trabalho ditado pelos capitalistas; a alienação dos meios de produção; a suplantação das antigas formas de produção; e por fim a configuração da força de trabalho em mercadoria a ser comprada e consumida no processo produtivo. Nesse sentido, o historiador Thompson (2000) apresenta uma discussão a respeito da disciplina que o tempo passa a impor ao trabalho desde o século XIV ao XIX, caracterizando a transformação das rotinas dos trabalhadores sob a égide do capital.

Inicialmente eram as atividades rotineiras do trabalho que delineavam o tempo, somente reconhecido pelos indícios naturais. O tempo marcado em horas não representava tanta importância para uma sociedade que realizava suas tarefas a medida da necessidade. Ainda era confusa a relação entre trabalho e vida. Por outro lado, com a concentração dos meios de produção nas mãos de poucos, a exigência de contratar mão-de-obra assalariada torna complexa a mensuração do tempo, agora destinado a outra pessoa, passando a ter conotação monetária. Logicamente o tempo tende a manifestar-se sobre a tarefa, não se permitindo desperdícios.

Assim, o trabalhador é subordinado ao relógio que exige disciplina, produtividade e regularidade. Entretanto, enquanto isso não se tornava hábito dos trabalhadores, longas jornadas ininterruptas se estabeleciam para se cumprir as tarefas designadas. Para prevenir o ócio, a preguiça e manifestações rebeldes, os salários eram mantidos baixos o suficiente para

obrigar os trabalhadores a se ocuparem por quase todo o dia em seus afazeres, tática muito favorável a classe empregadora. Claramente, o capitalismo disciplina o homem para o trabalho a partir da introdução das fábricas com a figura do supervisor, do controlador do tempo, e da máquina, que além de tornar a atividade do trabalhador parcial, disciplinava-o a seguir sua velocidade, uniformidade, enfim, seu desempenho.

Entretanto, a Primeira Revolução Industrial, no quesito técnico e científico, não suplantou totalmente a base de conhecimentos dos artesãos, apenas a adaptou e a aprimorou. Assim o capitalismo percorreu mais de um século sem inovar sua base produtiva. Logo, o padrão industrial que se difundiu durante meados do final do século XVIII até a penúltima década do XIX foi caracterizado por: base tecnológica rudimentar apoiada na máquina a vapor; base energética primitiva apoiada no uso intenso do carvão mineral e preponderância da produção de bens de consumo não duráveis.

2.2 A Segunda Revolução Industrial e Tecnológica

Somente em fins do século XIX e início do século XX que uma onda de inovações e avanços no conhecimento científico desencadeou uma ruptura com a base tecnológica anterior, tendo início a chamada Segunda Revolução Industrial. Esta se destacava “pelo desenvolvimento da eletricidade, do motor de combustão interna, de produtos químicos com base científica, da fundição eficiente do aço e o início das tecnologias de comunicação”. (CASTELLS, 2006, p.71)

O processo inventivo se intensificava e difundia-se abastecendo as fábricas com novas rotinas produtivas e o desenvolvimento de novos produtos. As novas formas de energia libertaram a localização de fábricas próximas as fontes naturais propiciando a busca de outras vantagens alocativas e a proliferação de novos estabelecimentos. Paralelamente às inovações tecnológicas, a conjunção entre a administração científica do trabalho de Taylor e a linha de montagem de Ford transbordou para o mais eficiente arranjo industrial até então desenvolvido, com um grande impacto no tamanho das companhias, das plantas industriais, do volume de emprego e da escala de produção.

Assim, a necessidade de grandes volumes de capital a fim de estruturar unidades produtivas em sintonia com o novo paradigma forçou a fusão de companhias e quebras de outras, decretando o fim da supremacia da pequena empresa familiar de administração direta pelo capitalista em favor da grande empresa. Em decorrência, no plano macroeconômico consolidou-se um processo de internacionalização das empresas, concentração de capitais com a conformação de grandes monopólios, fazendo com que o capitalismo internacional mudasse seu caráter concorrencial para um sistema monopolista.

2.2.1 O surgimento da gerência científica e o modo de produção em massa

O interesse em dominar a produção levou o capitalista a reunir um número significativo de trabalhadores, o que promoveu a necessidade de funções como concepção, organização e coordenação das atividades sob a forma de gerência. Estas tarefas foram, de início, desenvolvidas pelos próprios capitalistas em virtude da sua propriedade sobre o capital. Por consequência, o tempo dos trabalhadores assalariados lhes pertencia, assim como a matéria-prima, as ferramentas e o produto acabado. Era preciso quebrar o controle dos produtores sobre o trabalho, os quais ditavam seu ritmo de produção, e impor o uso mais eficiente do tempo de trabalho.

Assim, buscava-se aniquilar os problemas de irregularidade da produção, perda de material em trânsito, desfalques, lentidão no processo, falta de uniformidade e de rigor na qualidade do produto oriundos do sistema de subcontratação e de produção domiciliar. Para tanto, era necessária a concentração dos trabalhadores em um mesmo espaço e sob supervisão, impondo-lhes horas regulares de trabalho, controle, subdivisão do trabalho, enfim, promover uma reorganização do processo de trabalho. (BRAVERMAN, 1987) Esses primeiros esforços objetivaram o avanço para uma teoria e prática de gerência, criando novas relações sociais de produção.

O movimento da gerência científica, iniciado por Frederick Winslow Taylor, se empenha em aplicar os métodos da ciência aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão, investigando a adaptação do

trabalho às necessidades do capital. Desta forma, Taylor propunha elevar o controle sobre o trabalho de forma a ditar a maneira rigorosa que o trabalhador deva executá-lo, sem margens para decisões a fim de atingir um dia “ótimo” (máximo) de trabalho. Taylor não concordava em deixar sob a iniciativa dos trabalhadores os processos de trabalho, dado o ritmo lento que os mesmos adotam, mas estabelecer normas, leis e fórmulas que substituam o julgamento do trabalhador dissociando, assim, os processos de trabalho das especialidades do trabalhador.

Outro ponto relevante da teoria de Taylor é a separação das atividades de planejamento e decisões (mentais) das atividades físicas (manuais). Separa-se a fase de concepção do trabalho da fase de execução, tornando assim, o trabalhador realizador de funções simplificadas e destituídas de conhecimento. A gerência, por sua vez, é quem detém todo o conhecimento da produção, planeja e calcula todos os elementos do processo de trabalho e o transmite para cada trabalhador controlando o seu modo de execução.

A transformação da população trabalhadora em instrumento do capital como mero fator de produção, a força de trabalho, é um processo ininterrupto, dado a expansão e aceitação do modo capitalista de produção aos novos ramos de atividade. Logo, a necessidade de ajustar o trabalhador a forma capitalista de trabalho, de superar a resistência a tecnologia crescente e transpor a lógica às futuras gerações são esforços da organização científica do trabalho. (BRAVERMAN, 1987)

Os “princípios de administração científica” foram um primeiro avanço para racionalizar o tempo de trabalho gasto na produção. A divisão do processo de produção em atividades simplificadas e movimentos rotineiros, possibilitaram que se estipulassem maneiras mais eficientes para a realização das tarefas, no qual os movimentos padronizados de uma máquina poderiam ser estendidos para área de trabalho. O processo de produção ganhou assim um tempo determinado de realização, pois cada movimento do trabalhador era pré-programado e cronometrado exigindo maior disciplina, tornando-o como uma peça na produção, podendo ser substituído a qualquer momento, visto que sua atividade não exige muita especialização.

A lógica capitalista contida por traz da gerência científica reside na diminuição do valor da força de trabalho, pois, este se torna mais barato quando comprado separadamente do conhecimento sobre a totalidade do processo produtivo. Enormes ganhos de produtividade foram alcançados nas fábricas que passaram a utilizar esse método, o qual era intensificado pelo incorporamento cada vez maior de máquinas junto à produção. (COSTA, 2000) Agora não era mais o trabalhador que ditava o tempo de produção, mas esse devia acompanhar o tempo das máquinas.

Estabelecidos os princípios da administração científica do trabalho, a troca rápida das peças de uma máquina configurando-a com outra finalidade e a linha de montagem de Ford complementaram o elo da organização do trabalho industrial. No mais, Ford inspirou-se no método taylorista para organizar sua fábrica de automóveis, modificando-as através de uma linha de montagem móvel baseado em uma esteira transportadora com paradas periódicas na qual os trabalhadores realizavam tarefas simples. Assim, a mudança na organização do trabalho aliada ao controle da gerência propiciou, além do não desperdício do tempo na realização da tarefa, a racionalização do tempo de deslocamento e manuseio das máquinas entre uma atividade e outra, levando a uma intensidade extraordinária do trabalho e aumentando o ritmo de montagem.

A grande contribuição foi que o material a ser transformado é transportado até os operários fixos em seus postos de trabalho. O ofício de montador, antes altamente qualificado e bem remunerado, deu lugar a operações simplificadas e repetidas, repercutindo na padronização dos salários. Conseqüentemente, os trabalhadores reagiram abandonando a fábrica em busca de outros ramos nos quais essa organização ainda não prevalecera. Mas na medida em que o modo capitalista de produção conquista e destrói todas as demais formas de organização do trabalho, acaba também com todas as alternativas para a população trabalhadora.

Entretanto, para enfrentar o êxodo de trabalhadores e também o aumento da sindicalização, Ford propôs um considerável aumento de salário, visto sua vantagem diante da concorrência, bem como o aumento exacerbado da produtividade. Segundo Harvey (1992), o que diferenciava Ford era sua visão de que uma produção em massa necessitava de um consumo em massa, uma nova forma de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência, enfim, um novo tipo de sociedade.

O propósito do dia de oito horas e cinco dólares só em parte era obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à operação do sistema de linha de montagem de alta produtividade. Era também dar aos trabalhadores renda e tempo de lazer suficiente para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidades cada vez maiores. (HARVEY, 1992, p.122)

Neste sentido, Taylor e Ford proporcionaram ao modo de produção capitalista transcender para a produção em série de produtos padronizados, também conhecido como fordismo e produção em massa. Este novo modelo de produção modificou a estrutura industrial, agora sob os moldes de grandes unidades fabris concentradas e verticalizadas, bem como fragmentou o trabalhador a realizar uma tarefa simples e rotineira, transformando-o em mais uma peça na linha de produção. No entanto, a despeito das conseqüências sociais

negativas dado a simplificação do trabalho que o taylor-fordismo conferiu, sua disseminação trouxe aspectos importantes para a organização do trabalho. Sua arquitetura organizacional absorve maior trabalho em razão dos esforços para redução do tempo morto no processo de trabalho.

2.2.2 A crise de 1929

Nos Estados Unidos, desde o primeiro pós-guerra aos grandes dias de expansão do taylor-fordismo, o fantástico consumo ocorria em razão da massificação do crédito e não em razão da formação de demanda agregada pelo crescimento da remuneração dos assalariados. Pois, ainda que o emprego estivesse sendo estendido às massas, não se desenvolvera uma nova relação salarial em concordância com o novo paradigma produtivo. Portanto, mudanças significativas ocorriam na acumulação de capital, enquanto que a mentalidade capitalista ainda permanecia no século XIX, com as mesmas relações sociais, a mesma relação salarial e com o mesmo padrão de consumo da Primeira Revolução Industrial. Mudara a base produtiva capitalista, mas as relações sociais ainda permaneciam atrasadas.

Do descompasso entre o padrão de produção e o padrão de consumo eclodiu a crise de 1929. Naquele ano, o sistema de crédito que vinha financiando o consumo não resistiria ao volume de inadimplência, uma vez que o nível de endividamento dos assalariados havia chegado ao limite em razão da escassez de renda, sendo que não haveria condições de se honrar os empréstimos contraídos. Como uma explosão, a primeira ação vendida abaixo dos preços inflacionados detonou o comportamento irracional e as ações das companhias se desvalorizaram da noite para o dia. (HARVEY, 1992)

Com todo o resto do mundo de certa forma atado ao seu destino, os Estados Unidos, ao entrar em crise econômica, arrastaram toda a economia internacional e a Grande Depressão generalizou-se em escala global, sendo que dos centros dinâmicos à periferia capitalista, instalaram-se a queda da produção, das exportações, da renda pessoal dos assalariados, da renda familiar e generalizou-se o desemprego. Exceção à regra, a União Soviética não foi

atingida, pois, isolara-se do mercado mundial, adotando o sistema de planejamento e marchando na montagem da indústria bélica e de bens de capital.

Através do *New Deal*, os Estados Unidos implementaram um pacote de investimentos estatais em infra-estrutura, alavancando o emprego e a renda. Por outro lado, já sob o controle nazista, a Alemanha também iniciou um programa de recuperação sob o controle estatal, com grande volume de investimento na indústria bélica. Portanto, da trágica experiência da crise, nasceu a consciência de que o capitalismo monopolista não poderia mais ser guiado pelo livre mercado e introduziu-se um maior controle do Estado sobre a economia. Mas, enquanto os Estados Unidos o fizeram por via democrática, a Alemanha nazista o fez pela via ditatorial, enquanto os demais países não se prepararam para um novo ordenamento das relações sociais. (OLIVEIRA, 1998)

Visto a instável conjuntura política, já que não havia uma regulamentação internacional capaz de arbitrar o conflito entre os novos impérios industriais, eclodiu a Segunda Guerra Mundial. Vale ressaltar que o grande vencedor - os Estados Unidos- foi justamente o pioneiro do segundo paradigma industrial, da introdução e difusão da nova forma de administração do trabalho e detentor da melhor estrutura industrial.

2.2.3 A expansão do padrão norte americano

Com o status de grandes vencedores da guerra, os Estados Unidos participaram da reconstrução européia, não apenas enquanto provedores de empréstimos através do Plano Marshall, mas acima de tudo enquanto investidores das atividades produtivas, através da instalação de empresas norte-americanas no continente europeu, e com efeito, exportaram o padrão norte-americano para aquele continente. Para Harvey (1992), este comportamento teve dois sentidos: o de abrir novos mercados para o brutal excedente produtivo que ainda ocorria na economia norte-americana; e difundir um padrão internacional no qual os Estados Unidos eram supremos.

No mais, a política norte americana previa a ameaça sofrida pela ordem capitalista após três crises profundas em menos de uma metade de século, sendo que a Liga das Nações falira ao não conseguir estabelecer um diálogo internacional capaz de evitar a catástrofe.

Urgia, portanto, a necessidade de pactuação de um novo contrato entre as classes e a fundação de um novo organismo capaz de fomentar o diálogo internacional e arbitrar o conflito entre as nações.

Assim, em 1944, os líderes das principais nações reuniram-se em *Bretton Woods* a fim de debater o destino do capitalismo, assim como criar uma nova institucionalidade capaz de garantir o crescimento, a estabilidade e a paz. Além da criação da Organização das Nações Unidas – ONU – em substituição à Liga das Nações, *Bretton Woods* entrou para a história, principalmente, pelo fato de padronizar um novo modelo de gestão macroeconômica e social fundamentado no reformismo keynesiano. (MATTOS, 2001)

2.3 Os anos de ouro do capitalismo

As recomendações de *Bretton Woods* tomaram materialidade no segundo pós-guerra a fim de possibilitar a reconstrução e a estabilidade do capitalismo internacional e, nos países centrais, as políticas regulatórias de inspiração keynesiana foram implementadas. No tocante às relações de trabalho, o estabelecimento de estatutos do trabalho, o reconhecimento dos sindicatos e a adoção do Contrato Coletivo de Trabalho, acabaram com a contratação individual, ao mesmo tempo em que possibilitaram ao Estado e ao trabalho interpor limites à autonomia das empresas, estabelecendo a regulação dos mercados de trabalho.

Com relação ao emprego, as políticas macroeconômicas orientadas aos constantes investimentos provocaram grande impacto na elevação do nível de emprego. Por outro lado também, o crescimento das políticas sociais de educação, saúde e previdência, ao exigirem o crescimento da força estatal de trabalho, implicaram a expansão do emprego público, estendendo o assalariamento e a sindicalização a importantes segmentos da classe média. No que tange à elevação dos níveis de renda, as políticas orientadas ao crescimento do salário mínimo perseguiram a elevação do poder de compra de um padrão mínimo de bens e serviços, guardadas as particularidades de cada país, garantindo assim um padrão mínimo de cidadania em relação ao consumo. (OLIVEIRA, 1998)

A tabela 1 demonstra como o salário real crescia a taxas condizentes ao aumento da produtividade, principalmente no período pós-guerra com o ingresso de políticas do Estado de

Bem-Estar Social. Por outro lado, a expansão dos serviços públicos possibilitou aos assalariados deixar de pagar por muitos serviços que, antes privados, passaram a ser de responsabilidade do Estado, permitindo, em razão disso, o aumento da renda familiar.

Tabela 1 - Taxas médias anuais de crescimento do salário real e produtividade

	Alemanha		EUA		França		Inglaterra	
	1913-49	1950-73	1913-49	1950-73	1913-49	1950-73	1913-49	1950-73
Salário Real	1,2	4,8	0,7	2,3	0,9	4,9	1,3	2,2
Produtividade	0,9	4,7	2,0	1,9	1,4	4,9	1,2	2,1

Fonte: apud OLIVEIRA, 1998, p.16

“Os governos também buscavam fornecer um forte complemento ao salário social com os gastos de seguridade social, assistência médica, educação, habitação etc” (HARVEY, 1992: 129). Desta forma, como mostra a tabela 2, os gastos públicos cresceram sistematicamente em relação ao produto interno bruto dos países a partir da segunda guerra a fim de garantir um maior aparato social.

Tabela 2 - Gastos públicos como proporção do PIB (%)

Anos	França	Alemanha	Reino Unido	EUA
1938	29	37	29	22
1950	38	n.d	35	22
1960	39	32	35	28
1970	39	39	42	34
1975	43	49	51	35
1980	44	49	47	35
1985	50	49	46	38

Fonte: FMI apud MATTOS 2001, p.35

Portanto, construiu-se um arranjo macroeconômico, institucional, político e social, cujos principais eixos residiram em: (i) políticas macroeconômicas regulatórias implementadas pelo Estado, tendo como objetivo central o crescimento econômico, o pleno emprego e a administração da demanda; (ii) políticas de proteção social e garantia de renda, tendo como objetivo atingir os despossuídos, os idosos e os economicamente incapacitados e garantir a cidadania no consumo e (iii) uma nova institucionalidade ou um novo estatuto do trabalho, com objetivo de regular a compra e a venda de força de trabalho, minimizando a condição do trabalho enquanto mercadoria. (MATTOS, 2001)

Para Harvey:

O Estado teve que assumir novos (keynesianos) papéis e construir novos poderes institucionais; o capital corporativo teve que ajustar as velas em certos aspectos para seguir com mais suavidade a trilha da lucratividade segura; e o trabalho organizado teve que assumir novos papéis e funções relativos ao desempenho nos mercados de trabalho e nos processos de produção (HARVEY, 1992: 125).

A conjunção das ações de ordem macroeconômica com garantias sociais caracterizou o *Welfare State* ou Estado de Bem-Estar Social e a homogeneização das sociedades através do

assalariamento a padrões acima do limite mínimo da dignidade humana. Com efeito, a economia mundial que oscilava entre a recessão e a estagnação desde o final da década de vinte, entrou num ciclo virtuoso de crescimento sem precedentes na história (ver taxas médias de crescimento na tabela 3), constituindo o período entre os primeiros anos da década de cinquenta até os primeiros da década setenta conhecidos como os Anos Dourados ou os Trinta Anos Gloriosos.

Tabela 3 - Taxas médias anuais de crescimento do PIB em %			
Países	1913-1950	1950-1973	1973-1986
EUA	2,8	3,9	2,5
Grã Bretanha	1,3	3,0	1,4
Alemanha	1,3	6,0	1,9
França	1,1	5,2	3,2
Itália	1,4	5,6	2,3
Japão	2,2	9,2	3,7

Fonte: apud MATTOS, 2001, p.21

A internacionalização do padrão norte-americano, mais o arranjo macroeconômico e social entre as classes, reuniram a produção em massa, as tecnologias da segunda onda industrial, a grande empresa vertical e a relação salarial fordista, produzindo uma equivalência entre padrão de produção e padrão de consumo. Somente na em fins da década de 50 , com cinquenta anos de atraso, o capitalismo internacional completou o seu segundo ciclo de reprodução.

2.3.1 Os percalços do Estado de Bem-Estar Social

Ainda no final dos anos sessenta, o capitalismo avançado passou por uma leve recessão que não chegou a descaracterizar totalmente a onda de crescimento dos Anos Dourados, mas preocupou políticos, pensadores e ativistas do campo progressista. E não sem razão, pois, o crescimento do gasto público com as políticas sociais esbarrou na primeira crise fiscal do *Welfare State*, sendo que a pesada tributação sobre o capital, somada ao crescimento dos custos do fator trabalho, pressionou as taxas de retorno das empresas.

A quebra do padrão-dólar e do regime cambial de Bretton Woods, em 1971, pelos Estados Unidos, expôs a debilidade competitiva da economia americana, ao mesmo tempo em que denunciou o esgotamento do padrão norte-americano em seu próprio berço. A

desvalorização da moeda teve o propósito de aumentar a eficiência competitiva dos Estados Unidos, através do rebaixamento do valor das suas mercadorias. (MATTOS, 2001)

Harvey (1992) argumenta que a estabilização da Europa Ocidental, o crescimento da economia asiática e a industrialização de alguns países periféricos criaram novas zonas de competição, abalando a hegemonia norte-americana, sendo que, diante da ameaça da perda da competitividade, os Estados Unidos romperam com o compromisso de Bretton Woods. No cerne desta ruptura estaria a necessidade de fugir da rigidez fordista de contratação de força de trabalho e da rigidez macroeconômica do Estado keynesiano, que vinha imprimindo grandes entraves à acumulação do capital norte americano. “De modo geral, o período 1965 a 1973 tornou cada vez mais evidente a incapacidade do fordismo e do keynesianismo de conter as contradições inerentes ao capitalismo.” (HARVEY, 1992: 135)

Por outro lado, a elevação dos preços do óleo cru, em 1973, deflagrou a primeira crise do petróleo, elevando seus preços a níveis insustentáveis para a economia ocidental, de maneira a completar um cenário incerto que, nitidamente, sinalizava para a desaceleração do ciclo virtuoso do segundo pós-guerra.

2.3.2 A reestruturação capitalista

Os anos dourados chegaram ao fim no início dos anos 70, devido ao esgotamento do padrão de industrialização americano aliado a um panorama de alta inflação, expansão monetária e grandes déficits governamentais. Seguindo o mesmo raciocínio, vale ressaltar que, com a inflexão da hegemonia norte-americana, o Japão e a Alemanha não conseguiram impor um novo padrão de crescimento capaz de alimentar um novo ciclo virtuoso, sendo que os Estados Unidos mudaram de estratégia, tentando recompor a supremacia via pressão dos organismos internacionais para implementação de políticas econômicas restritivas ao crescimento dos demais países.

Fato concreto é que o primeiro movimento da ofensiva do capital ocorreu ainda em 1971, através da ruptura, pelos EUA, do padrão-dólar que sustentava o regime cambial de Bretton Woods. Daí em diante, as políticas de elevação dos juros da dívida dos países

periféricos, tomada de assalto dos organismos internacionais, ajustes fiscais, liberdade alfandegária, liberalização do capital financeiro, privatizações e desregulamentação dos mercados de trabalho passaram a compor o discurso norte-americano a fim de alavancar a reconquista da sua hegemonia mundial. (MATTOS,2001)

Hobsbawn (1996) ilustra bem o fato de que, a partir do Governo Reagan, houve uma escalada conservadora, através das exigências para que os países mantivessem o equilíbrio fiscal, promovessem a abertura dos seus mercados domésticos e privatizassem suas empresas estatais. O não-cumprimento destes mandamentos implicaria na fuga dos investimentos, em função da perda da credibilidade por parte dos investidores internacionais.

Segundo Suzigan (1989), o padrão de crescimento observado durante os Anos Dourados vinha perdendo dinamismo na medida em que ocorria: (i) a saturação do consumo de produtos que puxavam o crescimento (bens duráveis e automóveis); (ii) o arrefecimento no processo de substituição de produtos naturais por sintéticos; (iii) e o encarecimento e escassez de mão-de-obra, fazendo com que os salários passassem a crescer acima do aumento da produtividade. Em consequência, cai a taxa de rentabilidade da indústria e começa a haver sinais de queda no ritmo do aumento da produtividade elevando as margens de capacidade ociosa que desestimularam o processo de inovação.

Essas pressões, exacerbadas com os choques do petróleo, dão origem ao quadro de queda no nível de atividade econômica, retração do comércio internacional, aceleração inflacionária, acirramento da concorrência intercapitalista e instabilidade financeira enfrentadas pelas economias avançadas. Assim, estas economias iniciam a transição para um novo padrão de crescimento e, sobretudo, para uma nova trajetória tecnológica, com o desenvolvimento de novas tecnologias, de produtos e processos de fabricação.

Além disso, foram também desenvolvidas novas técnicas gerenciais, novas formas de organização industrial e novas estratégias de mercado. Essas mudanças implicaram na reestruturação e seus efeitos aturam no sentido de: (i) reduzir drasticamente o peso da mão-de-obra direta no processo produtivo, conjuntamente com a elevação dos requerimentos de qualificação impactando no nível de emprego e renda; (ii) diminuir o peso dos recursos naturais e energia no produto final; (iii) alterar o fluxo internacional de investimento direto, reduzindo o deslocamento de indústrias de países industrializados para a periferia. (SUZUGAN, 1989)

A partir de então, rompe-se com as políticas de integração social e uma nova fase inicia-se com o regime de reestruturação capitalista aos moldes neoliberais, já que as assimetrias criadas no mercado eram delegadas à intervenção estatal. A vitória de governos de

direita nos principais países desenvolvidos promove a difusão do receituário neoliberal: contração monetária e aumento dos juros internacionais, bem como a desregulamentação do mercado de trabalho, do mercado financeiro e do comércio externo. Essas medidas interferiram no padrão de concorrência global e exigiram uma reestruturação das empresas capitalistas desenvolvendo um novo nível de competitividade para sobreviverem a mais esse período de incertezas. O quadro abaixo sintetiza as estratégias adotadas pelas empresas seguindo o novo ambiente político e econômico.

Características	Conteúdo	Efeitos	
		Emprego	Outros
Conduta empresarial	Desverticalização da produção, focalização em atividades competitivas e lançamento de novos e diversificados produtos	Redução do emprego direto e maior subcontratação de trabalhadores	Produtividade aumenta
Investimento em Tecnologia	Mudança da base técnica de produção	Redução do emprego direto na produção	Produtividade e qualidade aumentam
Novas relações de produção	Alteração da organização da produção (Just in time, lay out, logística, redução do tamanho da planta, terceirização e parceria com fornecedores	Redução do emprego no controle de qualidade, na manutenção na administração e controle de estoques, entre outros	Rapidez nas decisões sobre o que e quanto produzir
Novas formas de gestão dos recursos humanos	Alteração da organização interna do trabalho, com redução da hierarquia, trabalho em ilhas, trabalho mais qualificado no núcleo estável e pouco qualificado nas atividades secundárias	Redução do emprego nos segmentos administrativos e de supervisão	Maior treinamento do empregados, eventual estabilidade e alteração na jornada de trabalho, informalização do trabalho nos postos secundários
Mudanças no sistema de relações de trabalho	Formas participativas nas decisões empresariais, com incentivos monetários de acordo com a meta de produção, negociação descentralizada para o núcleo estável dos empregados, tendo a remuneração nos postos secundários a referência no salário mínimo e a perda de vantagens sociais	Redução do emprego regular nas atividades secundárias (segurança, alimentação, transporte, limpeza, entre outras)	Maior disciplina e eficiência no trabalho, com crescimento do espírito de corpo de funcionários.

(POCHMANN, 2002, p.35-37)

2.4 A emergência do modelo japonês

Paralelamente, o desenvolvimento de um novo modelo industrial no Japão, surpreendeu o Ocidente, abalando os fundamentos microeconômicos, macroeconômicos e administrativos. O incremento da alta tecnologia na produção industrial, o desenvolvimento de um processo flexível de fabricação, a adoção de novos métodos de gestão da força de trabalho e um novo arranjo da cadeia de fornecedores, passaram a compor uma totalidade produtiva, sinalizando para a ruptura dos, até então, inabaláveis fundamentos de Taylor e Ford.

De fato, a constante incerteza que emergiu nesse período, causada pela velocidade das mudanças no cenário econômico, levou ao desenvolvimento de diversas trajetórias que convergiam para o aumento da produtividade e competitividade sob um novo paradigma tecnológico da nova economia global. O debate teórico levantou uma série de hipóteses explicativas para o surgimento de um novo paradigma. Alguns autores anunciavam que o problema residia na produção em massa, devido a sua rigidez, sendo verticalmente integrada e controladora da demanda, enquanto esta passava por um processo de transformações e de diversificação. (ANTUNES, 2002)

Outros pensadores preconizaram que as novas formas de organização das empresas utilizadas com sucesso no oriente eram a resposta para o problema da produtividade que assolava os países ocidentais no período de crise. Enquanto uns defendiam uma evolução ao pós-fordismo dadas às transformações vivenciadas, de um lado, da produção e produtividade e, de outro, do consumo e da concorrência, outros desmistificavam a inteligência organizacional e davam importância à administração do conhecimento abrindo as portas para a Era da Informação e por conseguinte, a revolução tecnológica (CASTELLS, 2006). Enfim, a tese em comum apresentava o declínio da grande empresa verticalmente integrada, dando espaço para uma produção cada vez mais enxuta e flexibilizada, utilizando novos métodos organizacionais e tecnologia inovadora.

O primeiro exemplo da história de produção flexível foi observado na indústria automobilística japonesa Toyota, conhecido mundialmente como toyotismo ou modelo

japonês. Este, devido a incorporação tecnológica em conjunto com o desenvolvimento de novas formas organizacionais (kanban e just in time), passaram a inspirar as empresas capitalistas dada as novas características da demanda de produtos diferenciados e em lotes menores.

“O toyotismo é uma resposta à crise do fordismo dos anos 70. Ao invés do trabalho desqualificado, o operário torna-se polivalente. Ao invés da linha individualizada, ele se integra em uma equipe. Ao invés de produzir veículos em massa para pessoas que não conhece, ele fabrica um elemento para satisfação da equipe que está na sequência da linha” [...] “Em síntese, com o toyotismo, parece desaparecer o trabalho repetitivo, ultra simples, desmotivante e embrutecedor” (ANTUNES, 2002, p.36-37)

Além disto, o toyotismo preconiza a horizontalização da produção, destinando a produção de peças básicas a empresas terceirizadas ou subcontratadas. No entanto, essa horizontalização promove a ampliação dos métodos de produção para a rede de fornecedores da montadora.

Deste modo, as grandes empresas passaram a adaptar suas estruturas organizacionais e passaram a subcontratar pequenas e médias empresas, o que propicia ganhos de produtividade e eficiência, mas as grandes empresas não deixaram o centro da estrutura do poder econômico na nova economia global. A concentração da produção sob a realização de uma única empresa deu lugar a horizontalização e a criação de uma rede complexa de clientes e fornecedores fragmentando a cadeia produtiva entre diversas empresas interconectadas.

Com a inovação tecnológica foram introduzidas novas formas de divisão do trabalho, mas somente na década de 1990 que a empresa em rede estava pronta para evoluir. Não apenas a tecnologia modificou as formas como se trabalha, mas todo o aparato social em transformação contribui para que se estabelecessem novas formas.

Assim, o novo paradigma informacional de trabalho e mão-de-obra não é um modelo simples, mas uma colcha confusa, tecida pela interação histórica entre transformação tecnológica, política das relações industriais e ação social conflituosa. (CASTELLS, 2006, p.305)

Não obstante, o domínio da tecnologia nos campos de trabalho em que a automação possa substituir as atividades rotineiras sempre causou o temor de substituição da atividade humana. Contudo, o que a evolução histórica parece estar comprovando é a transformação dos empregos, ou seja, as atividades rotineiras estão desaparecendo das tarefas humanas enquanto outros postos de trabalho emergem com maior exigência de flexibilidade e capacidade de tomar decisões. Por outro lado, o aumento de produtividade, gerado pela utilização da tecnologia, fez com que o investimento aumentasse, possibilitando o emprego de uma população cada vez maior. Desta forma, os novos empregos exigem níveis mais altos de qualificações dos trabalhadores em geral, porém estudos comprovam que a grande maioria

destes trabalhadores qualificados consegue maiores remunerações que a média. Logo, segundo Castells o alto nível de desemprego enfrentado por muitos países desenvolvidos

foi provocado , principalmente, não pela chegada das novas tecnologias, porém por políticas macroeconômicas incorretas e por um ambiente institucional desestimulador da criação de empregos privados, embora a inovação e a difusão tecnológicas não surtissem consequências direta na criação ou na destruição de empregos, num nível agregado.(CASTELLS, 2006, p.319)

De fato, a necessidade das empresas de se adequarem a um ambiente novo e inóspito, fez com que transformassem suas dificuldades em virtude para disputar os espaços frente a nova concorrência intercapitalista. É inevitável uma repercussão social, dado o teor de tantas novas formas organizacionais e tentativas para solucionar os problemas de ordem produtiva, em um período que os Estados nacionais estavam mais preocupados em organizar suas despesas, controlar a inflação e financiar seus déficits. Assim, os reflexos de tantas transformações foram logo sentido no mercado de trabalho, e de certa forma, sem muita resistência da classe trabalhadora, que não vislumbrava um cenário favorável a luta de classes dado o avanço do desemprego neste período. Contudo, o poder discricionário das empresas e a ordem capitalista, se fizeram valer sobre os direitos dos trabalhadores.

CAPÍTULO III – A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E SEUS REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO

O capitalismo, após último quartel do século XX, passou por importantes mudanças no seu regime de acumulação e no seu padrão regulação. As novas bases de acumulação refletem-se nas relações e nos mercados de trabalho. A partir do final dos anos 70, começa a erosão das bases de sustentação do padrão de desenvolvimento da economia capitalista mundial construído no pós-guerra, que soldavam os diferentes sistemas nacionais de produção e asseguravam a estabilidade e um intenso crescimento econômico, afetando não só o processo produtivo e o padrão da concorrência, como também o papel do Estado e o padrão de regulação social das relações de trabalho.

A ampliação contínua dos fluxos privados de capital financeiros, desde o pós guerra, colocou limites crescentes a atuação dos estados nacionais na formulação de políticas macroeconômicas. Os governos passam a depender cada vez mais dos recursos privados para efetuar a cobertura de seus ajustes de balança de pagamentos. (MATTOS, 2001, p.83)

Depois de 1979, a prioridade dos governos do G7, liderados pelos EUA e Inglaterra, passa a ser o combate à inflação e não mais o pleno emprego como se deu nos chamados Anos Dourados. A novidade estava no funcionamento do capitalismo, no nível internacional, de forma mais desregulada e sob a dominância da lógica financeira. A globalização carrega, cada vez mais nitidamente, a marca de um capitalismo predominantemente financeiro e rentista. Enormes quantidades de capital passam, hoje, de um lugar para outro, bastando para isso pressionar uma tecla. Instaura-se um sistema internacional que permite o deslocamento imediato de ativos financeiros para onde se obtêm maiores lucros.

A manifestação deste fenômeno – financeirização como padrão de riqueza contemporânea – está na crescente defasagem entre os valores dos papéis representativos da riqueza e o valor dos bens, serviços e bases técnico-produtivas em que se funda a reprodução da vida e da sociedade. É cada vez mais expressiva a participação dos ganhos financeiros nos rendimentos totais das corporações. Assim, vai se construindo uma ordem globalizada onde cresce a importância dos fluxos financeiros em detrimento dos fluxos de bens e serviços. Os

operadores do mercado do dinheiro fogem do investimento de longo prazo, da inflação e do déficit fiscal, terminando por influenciar indivíduos, empresas e governos.

A esfera financeira, pelo seu poder de avaliar e antecipar permanentemente as decisões dos poderes públicos influencia as empresas e os governos no sentido de favorecerem, no curto prazo, uma maior liquidez e rentabilidade, sendo a aplicação financeira privilegiada em detrimento do investimento. Assim, com a dominância da lógica financeira, cria-se um ambiente desfavorável à difusão do investimento produtivo. No mais,

segundo o receituário neoliberal, ao Estado caberia criar um ambiente de máxima liberdade para os fluxos de capital, deixando exclusivamente ao mercado as definições quanto a alocação dos recursos. [...] O “evangélio da competitividade (entre as nações e entre as empresas) criou o ambiente para que as medidas de desregulamentação dos mercados de finanças, de produtos e de trabalho fossem implementadas. Tais medidas eram vistas como essenciais para enfrentar a nova realidade econômica, definida pelo acirramento da concorrência no mundo “globalizado”. (MATTOS, 2001, p.85)

A globalização também vem acompanhada pela crescente desigualdade social, que se expressa, particularmente, no crescimento da pobreza e aumento das inseguranças no mundo do trabalho. Além do processo de financeirização (como padrão sistêmico de riqueza), há uma globalização dos negócios, onde os agentes econômicos assumem um novo papel a partir da introdução de um novo padrão tecnológico baseado na microeletrônica e do estabelecimento de novas prioridades de políticas econômicas. Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, as empresas procuram enfraquecer o poder sindical e, com uma grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados ou subempregados), impõem regimes e contratos de trabalho mais flexíveis.

Comentando a mudança da hegemonia ideológica no pensamento econômico ocorrida no final da década de 70, Plihon (1996) ressalta que a ascensão dos ideais liberais de gestão política e econômica representou o abandono não somente das políticas ativas de incentivos a demanda agregada por parte do Estado [...] mas também a progressiva substituição das praticas fordistas de relação capital-trabalho (as relações salariais baseadas na associação virtuosa entre ganhos de produtividade/ascensão dos salários reais). Desta forma, as condições macroeconômicas de funcionamentos das economias capitalistas alteraram-se significativamente, pois segundo o autor, “as empresas e os assalariados encontram-se em um contexto de incerteza crescente quanto aos seus rendimentos futuros. Isso resultou na instabilidade do investimento e do crescimento.” (Plihon, 1996, p.88) (MATTOS, 2001, p.87)

3.1 Flexibilização e desregulação do mundo do trabalho

A reorganização produtiva impõe conseqüências econômicas e sociais, que irão diferenciar-se nos diversos espaços nacionais. Mas, como tendência geral, induziu as empresas a adotarem mudanças organizacionais, tornando-se mais enxutas, flexíveis e descentralizadas, tanto nos processos de produção como de distribuição. As grandes e médias empresas repassam atividades e funções para outras empresas, através da terceirização e da subcontratação, passando a exigir do trabalhador uma readaptação às novas formas organizacionais adotando trabalhadores em tempo parcial, jornadas flexíveis de trabalho, multifuncionalidade, entre outros. Assim, em termos gerais, ocorre uma concentração e centralização de capital com desconcentração da produção e aumento da flexibilidade organizacional.

O acirramento da concorrência entre as empresas transnacionais, em contexto de demanda fraca e internacionalização das vendas, cria um ambiente em que a redução de custos surge como fator decisivo para a recuperação da rentabilidade dos investimentos produtivos. Os esforços de redução de custos são feitos, notadamente, através do binômio inovação produtiva – inovação organizacional. No caso das inovações produtivas, busca-se a incorporação de novos equipamentos de alto teor tecnológico e de uso flexível, com o intuito de tornar também mais flexível o uso da mão-de-obra remanescente nas plantas produtivas e de ampliar os ganhos de produtividade através de tecnologias altamente poupadoras de mão-de-obra. A reestruturação produtiva visa tornar os processos de produção e de comercialização mais ágeis e menos custosos. (MATTOS, 2001, p.101)

As empresas – expostas a uma concorrência mais intensa e a um quadro de pífio crescimento econômico – conseguem mobilizar as competências dos trabalhadores de forma cooperativa, oferecendo, em contrapartida, condições de trabalho até mesmo piores do que aquelas anteriormente praticadas. Essa cooperação forçada dá-se pela consciência do trabalhador de que uma performance inferior à exigida lhe custaria o emprego. Tal processo, dadas as elevadas taxas de desemprego e a queda na participação do *standard employment relationship* (emprego padrão de oito horas, com relativa estabilidade), acompanhadas pelo crescimento dos empregos precários, por tempo parcial e atípico, vai contribuindo para configurar uma grande heterogeneidade nas relações de trabalho. Dada a crise e a reorganização econômica e produtiva, o que se evidencia é a deterioração dos indicadores do

mercado de trabalho, com aumento da insegurança, da precarização e do desemprego. (MATTOS, 2001)

Via de regra, coerente com o processo de desregulação econômica e reestruturação produtiva, ganha expressão um movimento de desregulamentação de benefícios e normas existentes e uma flexibilização das relações e do mercado de trabalho, o que favorece uma tendência de fortalecimento da regulação privada em detrimento da regulação social construída no pós-guerra. Historicamente, o Direito do Trabalho tem, essencialmente, uma função protetora do trabalho, por entender que o trabalhador individualmente é mais frágil do que seu empregador, dada a assimetria de poder característica do sistema capitalista. A lei, teoricamente, tem a função de garantir condições para o exercício da vontade coletiva. Mas, nos últimos anos, o Direito do Trabalho, dada a hegemonia flexibilizadora e liberalizante, passa a ter um novo significado, em que a preservação do emprego e dos direitos está subordinada à lógica de competitividade da empresa (do capital) e não tem como elemento fundamental a defesa dos trabalhadores contra o poder do capital.

O ataque das corporações empresariais ao trabalho dá-se [...] de diversas formas, que incluem desde o enfrentamento mais direto com os sindicatos até a ampliação da recorrência a contratação de empregados “terceirizados” e a ameaça de transferência locacional das plantas produtivas, passando ainda pelo apoio político a medidas legais de supressão de direitos trabalhistas. (MATTOS, 2001, p.107)

Partindo de uma análise conceitual, a **desregulamentação** abrange as investidas de eliminar leis ou qualquer outra forma de direito adquirido (como no caso de contratos coletivos) que regulam as condições e as relações de trabalho. É o processo de extinguir ou diminuir os benefícios existentes. Já a **flexibilização** se traduz na possibilidade de alterar a forma de trabalho ajustando-a sob as regras em vigor. Este processo se dá frente a uma nova realidade, a partir da introdução de inovações tecnológicas, ou de processos que podem ser acertados tanto de forma cooperativa entre os atores sociais como impostos pelo poder discricionário da empresa, ou ainda, por parte do Estado. Assim, a princípio, flexibilidade pode significar a redução de direitos com a finalidade de economia custos (flexibilidade quantitativa). No entanto, a flexibilização pode ser um artifício para ajustar equipes e processos produtivos às inovações tecnológicas ou até reajustar a estratégia da empresa, investindo e capacitando os trabalhadores, melhorando as condições de trabalho (flexibilidade qualitativa), o que demonstra o aperfeiçoamento das condições competitivas da empresa sem retrain os direitos trabalhistas. (KREIN, 2001)

Por outro lado, percebe-se que a flexibilização implementada durante a década de 80 e 90 está mais ligada à possibilidade da empresa utilizar mecanismos para adaptar sua produção, emprego, salário e condições de trabalho diante das flutuações econômicas, da

revolução tecnológicas, entre outros fatores. A utilização deste artifício é feita pelas empresas visando contrabalançar o peso da regulação estatal sobre o mercado de trabalho e a atuação dos sindicatos. Objetiva-se, com isso, dar maior liberdade às empresas decidir a respeito do uso do trabalho, o que leva ao encontro da desregulamentação, ou para um ajuste maior da proteção trabalhista existente às condições de produção das empresas ou à realidade do mercado de trabalho. Em outros termos, a flexibilização, na prática, tem se constituído em sinônimo de aumento da precarização do trabalho. (KREIN, 2001)

Portanto, no desenrolar deste estudo a flexibilização será entendida como o processo diverso da desregulamentação das relações de trabalho, prevalecendo uma regulação privada, por parte das empresas, em detrimento da regulação social do trabalho. Enquanto que a desregulamentação será analisada como o processo de redução de direitos já outrora conquistados.

Desta forma, o que preponderou como norma no mundo capitalista desenvolvido, no último quartel do século XX, diante do contexto da reestruturação produtiva devido à crise dos anos 70, foi um posicionamento do capital para reduzir as barreiras no sentido da livre alocação do trabalho, como condição necessária do mercado para melhorar a eficiência competitividade das empresas.

3.2 As formas de flexibilização

Em síntese, podem ser relacionados os seguintes tipos de flexibilidade, constituídos neste período de desregulação econômica sob o domínio do capital financeiro:

(i) **A flexibilidade produtiva ou organizacional (flexibilidade externa)** ocorre no momento que as empresas, dada a crescente incerteza com a globalização financeira, reorganizam-se de forma mais integrada e flexível, utilizando-se de novos métodos organizacionais como o *kanban*, o *just in time*, o trabalho em equipe, entre outros; ou armam-se com diferentes estratégias competitivas tais como a descentralização, a horizontalização, o foco na atividade fim, a terceirização, entre outros. Este tipo de flexibilidade, induzida pela empresa na forma como se produz, permite transformar o uso da força de trabalho

independentemente de desregulação. Essa flexibilização induz a uma nova forma de relação entre capital e trabalho. As empresas procuram redefinir a organização do trabalho, modificando a estrutura das funções dos trabalhadores, alocando-os de forma que permita uma maior mobilidade interna, exigindo polivalência e versatilidade. Enfim, busca-se internalizar na empresa a determinação do uso do trabalho através da negociação individual. (DORE, 2004; LAVIEC et al, 2004; KREIN, 2001)

(ii) **A flexibilidade salarial** liberta a remuneração do trabalhador da rigidez dos limites estabelecidos. De acordo com produtividade do trabalho e de outros mecanismos como prêmios, participações, entre outros, a remuneração flutua e individualiza-se na forma de sua determinação e descentralização. Vista de regra estabelece-se patamares mais baixos e fixos de salários, ficando uma parte importante dos vencimentos na dependência do cumprimento de metas pré-estabelecidas. (KREIN, 2001)

(iii) **A flexibilidade da jornada e das funções** possibilita equilibrar o nível de produção à demanda de trabalho, adaptando horários, modulando tarefas e aumentando as responsabilidades dos trabalhadores, prevalecendo às metas da empresa. Com isso, a empresa procurar reduzir substancialmente as horas extras e racionalizar a utilização do tempo de trabalho durante todo o planejamento anual. (KREIN, 2001) Para tanto, pode a empresa utilizar-se de trabalhadores em tempo parcial, justamente para cobrir necessidades de mais trabalhadores em algum momento de demanda forte.

A tabela 4 e o gráfico 1 (ver anexo A) apresentam os dados relativos aos trabalhadores em tempo parcial, ou seja, a proporção de trabalhadores que não realizam uma jornada inteira de trabalho em relação ao emprego total. Segundo esse indicador é possível perceber a forte tendência de aumento na taxa de emprego em tempo parcial em todos os países do G7, no entanto nos EUA a taxa de emprego em tempo parcial mostra-se estagnada, ou até pode-se dizer em declínio (variação de -1,60 pontos percentuais).

Em contra partida o Japão (e a Alemanha, com dados a partir de 1991 devido a reunificação alemã) apresentam elevação de 10 pontos percentuais em suas taxas de emprego em tempo parcial ao longo da série, acompanhados comedido por Itália (variação de 6,7 pontos percentuais), Reino Unido (variação de 5,2 pontos percentuais), Canadá (variação de 4 pontos percentuais) e França (variação de 3,3 pontos percentuais).

Tabela 4 - Taxa de emprego em tempo parcial (%)

anos	CANADÁ	FRANÇA	ALEMANHA	ITÁLIA	JAPÃO	REINO UNIDO	EUA
1980	14,30				15,70		14,40
1981	14,80				15,60		14,40
1982	15,90				15,90		15,30
1983	16,80	10,30		8,00	16,10	18,40	15,60
1984	16,80	11,20		7,80	16,40	19,60	14,80
1985	17,10	11,70		7,90	16,60	19,70	14,70
1986	16,90	12,60		8,10	16,80	20,20	14,80
1987	16,60	12,50		8,50	16,60	20,80	14,60
1988	16,80	12,60		8,60	16,90	20,50	14,50
1989	16,60	12,10		9,00	17,60	20,20	14,40
1990	17,00	12,20		8,90	19,20	20,10	14,10
1991	18,10	12,00	11,80	9,00	20,00	20,70	14,70
1992	18,60	12,60	12,30	10,00	20,40	21,50	14,70
1993	19,20	13,20	12,80	10,00	21,10	22,10	14,70
1994	18,90	13,80	13,50	10,00	21,40	22,40	14,20
1995	18,80	14,20	14,20	10,50	20,10	22,30	14,00
1996	19,10	14,00	14,90	10,50	21,80	22,90	13,90
1997	19,10	14,80	15,80	11,30	23,30	22,90	13,50
1998	18,80	14,70	16,60	11,20	23,60	23,00	13,40
1999	18,40	14,60	17,10	11,80	24,10	22,90	13,30
2000	18,10	14,20	17,60	12,20	22,60	23,00	12,60
2001	18,10	13,80	18,30	12,20	24,90	22,70	12,80
2002	18,80	13,70	18,80	11,90	25,10	23,40	13,10
2003	18,90	12,90	19,60	12,00	26,00	23,80	13,20
2004	18,50	13,30	20,10	14,90	25,50	24,10	13,20
2005	18,30	13,60	21,80	14,70	25,80	23,60	12,80

Fonte: KILM 5th edition, Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2008.

Considerando a questão do gênero, observa-se que a taxa de emprego feminino em tempo parcial é substancialmente maior que a taxa de emprego masculino em tempo parcial, como mostram as tabelas 5 e 6. Quanto aos gráficos 2 e 3 (ver anexo A) é interessante ressaltar a supremacia japonesa frente aos outros países do G7. No entanto é na Alemanha que a taxa de emprego feminino em tempo parcial cresce mais ao longo da série (14,2 pontos percentuais), se aproximando de patamares do Reino Unido e Japão (aproximadamente 40%) considerando a queda de 0,8 pontos percentuais do Reino Unido durante a série.

Tabela 5 - Taxa de emprego masculino em tempo parcial (%)

anos	CANADÁ	FRANÇA	ALEMANHA	ITÁLIA	JAPÃO	REINO UNIDO	EUA
1980	6,80				7,50		8,30
1981	7,20				7,40		8,20
1982	8,00				7,30		9,00
1983	8,70	3,40		3,90	7,20	3,30	9,30
1984	8,90	4,10		3,70	7,20	4,20	8,50
1985	8,80	4,50		3,80	7,80	4,30	8,60
1986	8,90	5,10		3,80	7,70	4,60	8,80
1987	8,60	5,10		4,00	7,30	5,20	8,80
1988	8,70	4,90		4,00	7,60	5,50	8,70
1989	8,70	4,80		4,10	8,00	4,90	8,60
1990	9,20	4,50		4,00	9,50	5,30	8,60
1991	10,10	4,50	2,20	4,00	10,10	5,50	9,10
1992	10,50	4,70	2,40	4,70	10,60	6,20	9,30
1993	11,10	4,90	2,50	4,50	11,40	6,70	9,40
1994	10,80	5,30	3,00	4,20	11,70	7,00	8,50
1995	10,80	5,60	3,40	4,80	10,00	7,40	8,30
1996	10,80	5,70	3,70	4,70	11,70	7,80	8,30
1997	10,50	5,90	4,10	5,10	12,90	8,20	8,20
1998	10,50	5,90	4,60	4,90	12,90	8,20	8,10
1999	10,30	5,80	4,80	5,30	13,40	8,60	8,10
2000	10,30	5,50	4,80	5,70	11,60	8,60	7,70
2001	10,50	5,10	5,10	5,40	13,70	8,30	8,00
2002	11,00	5,20	5,50	4,90	14,00	9,10	8,00
2003	11,10	4,70	5,90	4,90	14,70	9,80	8,00
2004	10,90	4,80	6,30	5,90	14,20	10,00	8,10
2005	10,80	5,30	7,40	5,30	14,20	10,00	7,80

Fonte: KILM 5th edition, Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2008.

Tabela 6 - Taxa de emprego feminino em tempo parcial (%)

anos	CANADÁ	FRANÇA	ALEMANHA	ITÁLIA	JAPÃO	REINO UNIDO	EUA
1980	25,70				28,60		21,90
1981	26,10				28,60		21,80
1982	27,30				29,10		22,80
1983	28,00	20,30		16,80	29,70	40,10	22,90
1984	27,60	21,40		16,50	30,30	41,20	22,10
1985	28,30	21,60		16,60	30,00	41,10	21,60
1986	27,70	23,00		16,80	30,50	41,60	21,60
1987	27,30	22,80		17,50	30,60	41,90	21,10
1988	27,40	23,00		17,70	30,90	40,80	20,90
1989	26,70	22,10		18,70	31,80	40,40	20,70
1990	26,70	22,50		18,40	33,40	39,50	20,20
1991	27,90	21,90	25,20	18,50	34,30	40,30	20,70
1992	28,30	22,70	26,10	19,80	34,80	40,70	20,50
1993	29,00	23,70	27,20	20,50	35,20	41,00	20,50
1994	28,80	24,50	28,00	20,60	35,70	41,20	20,40
1995	28,50	24,80	29,10	21,10	34,90	40,80	20,20
1996	29,00	24,40	29,90	20,90	36,70	41,40	20,10
1997	29,40	25,80	31,40	22,20	38,30	41,00	19,40
1998	28,70	25,50	32,40	22,40	39,00	41,20	19,10
1999	27,90	25,40	33,10	23,20	39,70	40,60	18,90
2000	27,20	24,90	33,90	23,40	38,60	40,80	18,00
2001	27,00	24,40	35,00	23,70	41,00	40,30	18,00
2002	27,70	24,10	35,30	23,50	41,20	40,00	18,50
2003	27,90	22,70	36,30	23,60	42,20	40,10	18,80
2004	27,20	23,50	37,00	28,80	41,70	40,40	18,80
2005	26,90	23,30	39,40	29,20	42,30	39,30	18,30

Fonte: KILM 5th edition, Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2008.

A respeito da taxa de emprego masculina em tempo parcial, Japão e Reino Unido apresenta variação de 6,7 pontos percentuais, seguido da Alemanha (variação de 5,2 pontos percentuais). Contudo pode-se concluir que é predominantemente feminino o trabalho em tempo parcial sendo a Alemanha o país em que esse movimento mais evolui.

(iv) **A flexibilidade quantitativa ou numérica (flexibilidade interna)** permite as empresas se liberarem da rigidez da contratação e demissão de acordo com as flutuações da produção, por meio de uma estratégia de redução de custos. Este tipo de flexibilização pode ocorrer tanto para trabalhadores já empregados, com o movimento da terceirização e sub-contratação, como para trabalhadores novos, através de contratos atípicos, tais como o trabalho temporário, consultorias, trabalho a domicílio, tele-trabalho, entre outros; e ilegais,

sem registro em carteira, imigrante ou ainda escravo. Consiste, então, nas iniciativas que facilitam o ajuste da força de trabalho à demanda da empresa, podendo ser implementada como: flexibilidade de demissão dos trabalhadores, aumentando as causas que justificam a demissão e, ou reduzem o valor da indenização na rescisão do contrato; flexibilidade na contratação ocorre quando há incentivos nas formas de ingresso dos trabalhadores na empresa, porém com menos direitos, tais como a contratação por período de experiência, contratos temporários, estágios, entre outros. (DORE, 2004; LAVIEC et al, 2004; KREIN, 2001)

As diferentes formas de flexibilização, indicadas acima, relacionam-se com uma possibilidade maior de a empresa determinar o uso do trabalho, através da alteração de normas vigentes nos instrumentos normativos coletivos ou na lei, ou ainda por um novo poder que adquire com o processo de reestruturação produtiva. Assim, a flexibilização das relações de trabalho pode acontecer sob quatro formas: a) a partir do poder discricionário da empresa ao impor de forma unilateral uma nova regulamentação; b) pelas mudanças institucionais via ação do Estado; c) pela negociação direta entre os atores sociais (contrato coletivo ou pacto social); ou d) pela re-interpretação do direito existente, através do Poder Judiciário. (KREIN, 2001, p.31)

3.2.1 Flexibilização da remuneração

A determinação dos salários ocorria, como regra geral antes do período de reestruturação produtiva, sob três formas, através da: (i) política da empresa (o salário base de um setor era determinado pela lei da oferta e procura de força de trabalho deste setor); (ii) negociação coletiva (os salários eram estabelecidos por conselhos profissionais com base na qualificação da força de trabalho); e (iii) política salarial (salário mínimo regulamentado pelo Estado com reajustes periódicos). Nos gloriosos anos do pós-guerra, grande parte dos países europeus capitalistas escolheu a via pública para determinação dos salários devido ao poder sindical e o aparato construído pelo Estado de Bem-Estar Social, na qual reduzia a autonomia das empresas e promoveu a estruturação de uma determinação social dos salários e do emprego. (KREIN, 2001)

No entanto, segundo Mattos:

O contexto macroeconômico recessivo e a diminuição da taxa de sindicalização verificada nos últimos tempos, além do incessante fortalecimento do comportamento (estimulado pelo triunfo do pensamento liberal) desmobilizador da classe

trabalhadora, contribuíram para que as formas de proteção salarial e de centralização das negociações, conquistada durante os chamados Anos Dourados, pudessem ser removidas com relativa facilidade pelos Estados Nacionais, [...] (MATTOS, 2001, p. 141)

Desde então, outras duas formas de determinação do salário conquistam espaço em diversos países: um processo de individualização da remuneração, que relaciona o salário a produtividade efetiva do trabalhador, com gratificações, desempenho, tempo de serviço, qualificação, entre outros; e outro processo que torna variável uma parte considerável da renda, através de comissões em vendas, prêmios por atingir as metas, entre outros métodos.

Contudo, ocorre de fato a flexibilização da renda do trabalhador ao vinculá-la ora à performance individual ou do grupo, ora aos lucros da empresa, e ora ao desempenho das vendas, processo no qual internaliza a determinação dos salários na empresa. As razões para a adoção destes métodos mais flexíveis de determinação dos salários estão ligados a três motivos básicos:

(i) motivar um maior desempenho do trabalhador, visto que o estímulo dado por uma remuneração maior justificaria o empenho a um esforço maior. Isto contribui também para criar laços entre o trabalhador e a empresa, já que é delegado ao empregado a responsabilidade de tornar a empresa mais enxuta, competitiva e melhor que a concorrência. É um artifício fortemente utilizado para convencer os trabalhadores e suas organizações a contribuírem com uma relação de trabalho mais sinérgica e colaborativa;

(ii) torna mais ágil o ajuste diante de um período incerto e de flutuação econômica, ou seja, facilita a adaptação dos salários às oscilações da economia;

(iii) auxilia na lógica de racionalização de custos das empresas. (KREIN, 2001)

3.2.2 A modulação da jornada de trabalho

No decorrer do século XX, há uma progressiva redução da jornada de trabalho. Entre as economias avançadas, o volume médio de horas trabalhadas anualmente passou de 2121 horas anuais na década de 80 (caso japonês) para um patamar em 2006 de 1.436 horas anuais (caso alemão) ver tabela 7.

Tabela 7 - Número de horas anuais trabalhadas por pessoa

anos	CANADÁ	FRANÇA	ALEMANHA	ITÁLIA	JAPÃO	REINO UNIDO	EUA
1980	1802	1843		1950	2121	1773	1819
1981	1801	1808		1942	2106	1715	1809
1982	1784	1765		1935	2104	1730	1806
1983	1780	1758		1922	2095	1717	1825
1984	1782	1746		1905	2108	1733	1843
1985	1790	1731		1893	2093	1766	1841
1986	1789	1721		1889	2097	1768	1833
1987	1797	1716		1885	2096	1758	1838
1988	1807	1718		1903	2092	1798	1842
1989	1801	1699		1899	2070	1786	1855
1990	1788	1702		1902	2031	1771	1836
1991	1767	1695	1548	1894	1998	1768	1823
1992	1759	1695	1566	1879	1965	1732	1826
1993	1763	1682	1550	1863	1905	1726	1835
1994	1780	1675	1547	1857	1898	1740	1842
1995	1775	1651	1534	1859	1884	1743	1849
1996	1784	1655	1518	1873	1892	1742	1840
1997	1767	1649	1509	1863	1865	1741	1850
1998	1767	1637	1503	1880	1842	1734	1852
1999	1769	1630	1492	1876	1810	1723	1853
2000	1768	1591	1473	1861	1821	1711	1841
2001	1762	1578	1458	1843	1809	1714	1819
2002	1744	1536	1445	1831	1798	1696	1814
2003	1734	1530	1439	1826	1799	1677	1806
2004	1753	1555	1442	1826	1787	1672	1809
2005	1738	1559	1437	1815	1775	1676	1804
2006	1738	1564	1436	1800	1784	1669	1804

Fonte: KILM 5th edition, Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2008.

Como se pode notar no gráfico 4 (ver anexo B) o número de horas reduz-se ao longo da série em todos os países do G7, mas não na mesma proporção. É interessante ressaltar o caso japonês que reduziu em 15,89% as horas anuais trabalhadas por pessoa, seguido da França (-15,13%), Itália (-7,69%), Alemanha (-7,26%), Reino Unido (-5,87%), Canadá (-3,55%) e EUA (-0,82%)

Desta forma, parte dos ganhos de produtividade, oriundos da reorganização produtiva e revolução tecnológica, convergiram para melhorar as condições de vida dos trabalhadores e da sociedade como um todo. No entanto, isto não se estabeleceu espontaneamente, mas é resultado das lutas sociais que também promoveram a redistribuição do trabalho útil na sociedade. Assim, a redução da jornada pode apresentar-se como um instrumento de

repartição dos ganhos de produtividade sem que ocorra, em contrapartida, maior flexibilização do uso do tempo da força de trabalho.

A regulamentação progrediu no sentido de reduzir progressivamente a jornada e, também, diminuir o poder das empresas em decidir sobre o uso da jornada de trabalho, estabelecendo número máximo de horas por dia, descanso semanal, regulação do trabalho em turnos, limites para as horas extras, férias, ampliação do sistema de previdência, entre outros. (KRIEN, 2001)

Atualmente, na França é por via regulamentada que a jornada foi reduzida a 35 horas semanais, por outro lado, reduções anuais de horas nas jornadas de trabalho dos outros países do G7 pode ter ocorrido segundo maior flexibilização sob a forma de contratação por tempo parcial, sub-contratação, terceirização, nem sempre por vias legais, mas sim por decisões e adequações organizacionais. A diferença da experiência francesa é que este país está vivenciando um momento de retomada da atividade econômica, sendo que os argumentos fatalistas da perda de competitividade e de maior desemprego, devido a redução da jornada, não estão se confirmando.

O debate atual tem se tornado mais complexo. As empresas aceitaram discutir uma redução da jornada, condicionando-a a uma flexibilização na sua distribuição durante o ano, o que se convencionou chamar de modulação da jornada. A jornada varia, no decorrer do ano, conforme a dinâmica produtiva da empresa, pois se passa a compreender que a sua redução pode permitir a eliminação de certos desperdícios no processo de produção. Implica uma reorganização na forma de apropriação do tempo de trabalho pelas empresas, [...] (KRIEN, 2001, p. 39)

Por outro lado, a modulação da jornada também intensifica o ritmo de trabalho, portanto, mesmo que haja uma pequena redução da jornada semanal, em um contexto de ganhos de produtividade e crescimento econômico, isso pode não significar uma efetiva redistribuição do trabalho devido à lógica que racionaliza o uso do tempo de trabalho por parte das empresas.

3.3 A emergência do desemprego

O espetacular dinamismo econômico vivenciado no pós-guerra com a disseminação do modelo industrial americano aliado a reforma keynesiana no papel do Estado lograram virtuosos frutos para o equilíbrio entre as forças do capital e do trabalho. A principal herança

de tais políticas foi a redução e o controle do desemprego por um longo período, afastando o trauma social presente no período entre guerras. No auge dos Anos Dourados (década de 60) a taxa de desemprego permaneceu baixa o suficiente para quase alcançar o estado de pleno emprego nas principais economias do mundo. Além disto, o período ficou caracterizado por forte regulamentação estatal sobre as formas de uso do trabalho com criação de um aparato de proteção a classe trabalhadora que ficou conhecido como o Estado de Bem-Estar Social. (MATTOS, 2001)

No entanto, uma recessão vivida em fins da década de 60 frente às crises fiscais dos Estados anunciava o esgotamento do padrão industrial norte americano e acenava para um período de reestruturação capitalista. Os entraves à acumulação do capital foram se aglomerando até esbarrar no aumento do preço do petróleo em 1973, principal matéria-prima e combustível dos processos produtivos, deflagrando uma crise generalizada que rompia com o ciclo virtuoso desde o segundo pós guerra. O impacto do aumento dos custos aliado à redução da margem de lucros das empresas em detrimento da regulação dos mercados de trabalho promoveu o ajuste em direção à redução do fator trabalho, iniciando um movimento de aceleração do desemprego. Tal crise acendeu o debate a respeito da intervenção estatal na economia e fez-se rever os ideais liberais.

O aumento do desemprego – pós-crise de 73 –, para os liberais conservadores, também está relacionado com a rigidez do mercado de trabalho. Com isso, uma de suas principais “receitas” para enfrentar o problema do emprego é a flexibilização da legislação laboral, que possibilitaria ao mercado encontrar um ponto de equilíbrio entre a demanda e a oferta de força de trabalho. Assim, ganhou força, particularmente nos anos 80 e 90, na maioria dos governos nacionais, uma visão de que o problema do desemprego tinha relação com a estrutura institucional e a organização do mercado de trabalho. Muitos governos, após a ascensão de Reagan e Thatcher e em acordo com as orientações dos organismos multilaterais, assumiram a idéia de que a excessiva regulamentação é cara e inibe o processo de contratação, pois provoca distorções no mercado, impedindo o equilíbrio entre a demanda e a oferta de emprego.

Neste contexto, o sistema americano de relações de trabalho é apontado, pelos economistas do *mainstream*, como exitosa na geração de empregos, pois consegue controlar a oscilação de sua taxa de desemprego no período crítico, em contraste com o movimento na maioria dos países europeus. Argumenta-se que a flexibilidade do mercado de trabalho dos EUA e do Reino Unido - aprofundada durante os governos de Reagan e Thatcher – explica as baixas taxas de desemprego nesses países, enquanto que a lentidão em promovê-la determina o agravamento do problema nos países da Europa. (MATTOS, 2001)

A tabela 8 traz as taxas de desemprego para alguns países do G7 entre os anos 80 até 2005, nela é possível perceber o crescimento do desemprego nos primeiros anos da década de 80 (em alguns países mais acentuados, como Canadá e EUA, porém logo em seguida conseguem reduzir substancialmente até 1989). Já a França (e a Alemanha, que possui dados a partir de 1991) convive com o problema do aumento do desemprego até 1997, convergindo desde então com a tendência norte americana e canadense de redução desde 1992.

Tabela 8 - Taxa de desemprego (%)

anos	CANADÁ	FRANÇA	ALEMANHA	JAPÃO	REINO UNIDO	EUA
1981	7,60	7,40		2,20		7,50
1982	11,00	8,10		2,30		9,50
1983	11,90	8,40		2,60		9,40
1984	11,30	9,80		2,70		7,40
1985	10,60	10,20		2,60		7,10
1986	9,60	10,40		2,80		6,90
1987	8,80	10,50		2,80		6,10
1988	7,70	10,00		2,50		5,40
1989	7,50	9,40		2,20		5,20
1990	8,10	8,90		2,10		5,50
1991	10,30	9,40	5,60	2,10		6,70
1992	11,10	10,20	6,60	2,20		7,40
1993	11,30	11,50	7,90	2,50		6,80
1994	10,30	12,10	8,40	2,90		6,00
1995	9,40	11,40	8,10	3,20		5,60
1996	9,60	12,00	8,90	3,40		5,40
1997	9,10	12,10	9,80	3,40		4,90
1998	8,30	11,50	9,20	4,10		4,50
1999	7,60	10,80	8,60	4,70		4,20
2000	6,80	9,50	8,10	4,70		4,00
2001	7,20	8,70	8,20	5,00	4,80	4,70
2002	7,60	9,00	8,70	5,40	5,10	5,80
2003	7,60	9,80	10,00	5,20	4,80	6,00
2004	7,20	10,00	11,00	4,70	4,60	5,50
2005	6,70	9,90	11,10	4,40	4,60	5,10

Fonte: KILM 5th edition, Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2008.

No entanto, a Alemanha sofre um aumento exponencial da sua taxa de desemprego desde 2001 que se estabiliza em 2004, movimento encontrado também nas curvas do gráfico 5 (ver anexo C) para os EUA (e Canadá mais levemente) no período de 2000 à 2002. Interessante ressaltar sobre as curvas do gráfico a questão de que EUA, Canadá e França partem praticamente do mesmo patamar de taxa de desemprego (aproximadamente 7,5%) e

percorrem trajetórias diferentes ao longo da série. Outro ponto a se observar é a posição do Japão frente aos outros países do G7, no qual possui taxas que aumentam do patamar de 2%, chegando a 5,4% em 2002 e reduzindo-a em 1 ponto percentual até 2005.

Tabela 9 - Taxa de desemprego masculino (%)

anos	CANADÁ	FRANÇA	ALEMANHA	JAPÃO	REINO UNIDO	EUA
1981	7,10	5,30		2,30		7,20
1982	11,10	6,00		2,40		9,60
1983	12,20	6,50		2,70		9,60
1984	11,30	7,90		2,70		7,20
1985	10,50	8,40		2,60		6,80
1986	9,50	8,50		2,80		6,70
1987	8,40	8,40		2,80		6,00
1988	7,40	7,80		2,50		5,30
1989	7,30	7,10		2,20		5,00
1990	8,10	6,70		2,10		5,50
1991	10,70	7,30	4,50	2,00		7,00
1992	11,90	8,20	5,30	2,10		7,70
1993	11,80	9,90	6,60	2,40		7,00
1994	10,80	10,40	7,20	2,80		6,00
1995	9,70	9,60	7,20	3,10		5,60
1996	9,90	10,40	8,30	3,40		5,40
1997	9,20	10,60	9,20	3,40		4,90
1998	8,50	9,90	8,70	4,10		4,40
1999	7,80	9,30	8,20	4,80		4,10
2000	6,90	7,90	7,70	4,90		3,90
2001	7,50	7,20	8,20	5,20	5,30	4,80
2002	8,10	8,00	8,90	5,60	5,70	5,90
2003	7,90	8,90	10,40	5,50	5,50	6,30
2004	7,40	9,10	11,50	4,90	5,00	5,60
2005	7,00	9,10	11,30	4,60	5,00	5,10

Fonte: KILM 5th edition, Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2008.

Considerando a questão do desemprego quanto ao gênero (tabelas 9 e 10), percebe-se que ocorre uma inversão: no início da série (anos 80) as taxas de desemprego feminino são mais altas que as taxas de desemprego masculino (salvo Canadá e Japão). Já no final da série (anos 2000) as taxas de desemprego feminino são levemente mais baixas (salvo exceção no caso francês) do que as taxas de desemprego masculino. Analisando os gráficos 6 e 7 (ver anexo C), pode-se inferir que a taxa de desemprego masculino sofre flutuações mais abruptas, enquanto que o movimento para a taxa de desemprego feminina são mais suaves. Entretanto, ambas acompanham a mesma tendência ao longo da série.

Tabela 10 - Taxa de desemprego feminino (%)

anos	CANADÁ	FRANÇA	ALEMANHA	JAPÃO	REINO UNIDO	EUA
1981	8,20	10,60		2,20		7,90
1982	10,70	11,00		2,30		9,40
1983	11,50	11,20		2,60		9,20
1984	11,30	12,40		2,80		7,60
1985	10,70	12,70		2,70		7,40
1986	9,80	12,90		2,80		7,00
1987	9,20	13,30		2,80		6,20
1988	8,20	12,90		2,60		5,50
1989	7,80	12,40		2,30		5,30
1990	8,10	11,70		2,20		5,50
1991	9,70	12,00	7,00	2,30		6,40
1992	10,20	12,70	8,40	2,20		7,00
1993	10,70	13,60	9,60	2,70		6,60
1994	9,80	14,10	10,10	2,90		6,00
1995	9,10	13,50	9,40	3,30		5,60
1996	9,30	14,00	9,60	3,50		5,40
1997	8,90	13,90	10,60	3,40		5,00
1998	8,00	13,40	9,80	4,00		4,60
1999	7,30	12,60	9,00	4,50		4,30
2000	6,70	11,30	8,50	4,50		4,10
2001	6,80	10,40	8,30	4,80	4,20	4,70
2002	7,10	10,20	8,50	5,10	4,40	5,60
2003	7,20	10,90	9,50	4,90	4,10	5,70
2004	6,90	11,00	10,30	4,40	4,20	5,40
2005	6,50	10,80	10,90	4,20	4,10	5,10

Fonte: KILM 5th edition, Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2008.

Outro indicador de desemprego se refere a taxa de desemprego de longo prazo (Tabela 11), referente as pessoas que estão desempregadas e a procura ativa de trabalho porém não o encontram pelo período de um ano ou mais. Este indicador apresenta dados para o sete países em estudo, no qual a Itália oscila entre as maiores taxas por quase toda série, mas a partir de 1997 este país se recupera, aproximando-se dos outros países do G7. Entre os países que mais oscilam durante a série estão: Itália, Reino Unido, França e Alemanha; enquanto Canadá, EUA e Japão oscilam abaixo de 2%, sendo que os EUA permanecem abaixo da linha de 1% desde 1984 e o Japão só ultrapassa essa mesma linha em 1999 (Gráfico 8 ver anexo D).

Tabela 11 - Taxa de desemprego de longo prazo (%)

anos	CANADÁ	FRANÇA	ALEMANHA	ITÁLIA	JAPÃO	REINO UNIDO	EUA
------	--------	--------	----------	--------	-------	-------------	-----

1980	0,40	2,10			0,30		0,30
1981	0,40	2,50			0,30		0,50
1982	0,80	2,40			0,30		0,70
1983	1,40	2,80		4,80	0,30		1,30
1984	1,30	3,30		5,90	0,40	4,90	0,90
1985	1,30	4,00		6,10	0,40	5,70	0,70
1986	1,00	4,00		7,00	0,50	5,40	0,60
1987	0,90	4,30		6,90	0,60	5,20	0,50
1988	0,70	4,00		7,40	0,60	3,80	0,40
1989	0,60	3,60		7,50	0,40	2,90	0,30
1990	0,60	3,20		6,60	0,40	2,40	0,30
1991	0,90	3,10	1,70	6,80	0,40	2,40	0,40
1992	1,50	3,30	2,10	5,20	0,30	3,40	0,80
1993	1,80	3,50	3,00	5,80	0,40	4,40	0,80
1994	1,80	4,40	3,80	6,80	0,50	4,40	0,70
1995	1,50	4,60	3,90	7,30	0,50	3,80	0,50
1996	1,60	4,50	4,10	7,90	0,60	3,30	0,50
1997	1,40	4,80	4,80	8,00	0,70	2,80	0,40
1998	1,10	4,90	5,00	7,10	0,80	2,10	0,40
1999	0,90	4,50	4,50	7,00	1,00	1,80	0,30
2000	0,70	4,00	4,00	6,50	1,20	1,60	0,20
2001	0,70	3,10	3,80	6,00	1,20	1,30	0,30
2002	0,70	2,80	4,00	5,40	1,60	1,10	0,50
2003	0,70	3,80	4,90	5,10	1,70	1,10	0,70
2004	0,70	4,00	5,40	3,80	1,60	1,00	0,70
2005	0,60	4,00	6,00	3,80	1,50	1,00	0,60

Fonte: KILM 5th edition, Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2008.

Considerando o gênero, pode-se inferir que as mulheres permanecem desempregadas por maior tempo que os homens. Analisando os gráficos 9 e 10 (ver anexo D) verifica-se que as taxas de desemprego masculino de longo prazo são menores que as taxas de desemprego feminino de longo prazo (salvo Japão). Nas tabelas 12 e 13 pode-se perceber na Alemanha há um aumento de 2,2 pontos percentuais na taxa de desemprego masculino de longo prazo frente a um aumento de apenas 1,8 pontos percentuais na taxa de desemprego feminino de longo prazo, enquanto que no Japão desde 1983 a taxa de desemprego masculina de longo prazo cresce em ritmos maiores que a taxa de desemprego feminina de longo prazo.

Tabela 12 - Taxa de desemprego masculino de longo prazo (%)

anos	CANADÁ	FRANÇA	ALEMANHA	ITÁLIA	JAPÃO
------	--------	--------	----------	--------	-------

1980	0,40	1,40			0,30
1981	0,50	1,60			0,40
1982	0,80	1,60			0,30
1983	1,60	2,00		3,00	0,40
1984	1,50	2,30		3,90	0,50
1985	1,40	3,00		4,00	0,50
1986	1,10	3,20		4,50	0,60
1987	1,10	3,20		4,80	0,80
1988	0,70	2,90		5,00	0,70
1989	0,70	2,60		4,90	0,50
1990	0,60	2,30		4,30	0,60
1991	1,00	2,20	1,60	4,50	0,50
1992	1,70	2,40	1,80	3,90	0,40
1993	2,10	2,70	2,30	4,20	0,50
1994	2,10	3,70	3,00	5,10	0,60
1995	1,80	3,80	3,20	5,50	0,70
1996	1,70	3,60	3,60	5,90	0,80
1997	1,60	4,00	4,20	6,20	0,90
1998	1,20	4,10	4,40	5,60	1,00
1999	1,00	3,80	4,20	5,30	1,30
2000	0,80	3,30	3,70	5,00	1,50
2001	0,80	2,50	3,70	4,60	1,50
2002	0,80	2,40	3,90	4,00	1,90
2003	0,90	3,40	4,90	3,90	2,10
2004	0,70	3,60	5,60	2,90	1,90
2005	0,70	3,60	6,10	3,00	1,80

Fonte: KILM 5th edition, Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2008.

Sobretudo, pode-se notar que durante as séries analisadas, as taxas de desemprego oscilaram bastante devido ao período de ajuste logo após a crise vivenciada na década de 70. Contudo, é possível perceber a convergência de praticamente todos os países do G7 (exceto Alemanha) na tendência de controle e redução do desemprego a partir de 2002, não esquecendo as particularidades de cada país.

Tabela 13 - Taxa de desemprego feminino de longo prazo (%)

anos	CANADÁ	FRANÇA	ALEMANHA	ITÁLIA	JAPÃO
------	--------	--------	----------	--------	-------

1980	0,40	3,20			0,30
1981	0,40	3,80			0,20
1982	0,70	3,70			0,30
1983	1,10	4,00		8,20	0,10
1984	1,10	4,80		9,70	0,30
1985	1,10	5,50		10,00	0,20
1986	0,90	5,00		11,30	0,30
1987	0,70	5,70		10,80	0,40
1988	0,60	5,30		11,70	0,40
1989	0,50	5,00		11,90	0,30
1990	0,50	4,40		10,60	0,20
1991	0,80	4,20	1,80	10,70	0,20
1992	1,20	4,40	2,50	7,50	0,20
1993	1,50	4,40	4,00	8,80	0,20
1994	1,50	5,20	4,90	9,90	0,40
1995	1,30	5,60	4,90	10,40	0,30
1996	1,40	5,50	4,90	11,10	0,40
1997	1,20	5,80	5,50	11,10	0,40
1998	0,90	5,80	5,60	9,60	0,40
1999	0,70	5,30	4,90	9,80	0,70
2000	0,60	4,90	4,30	9,00	0,80
2001	0,50	3,80	4,10	8,10	0,80
2002	0,60	3,30	4,10	7,50	1,10
2003	0,60	4,30	4,80	7,00	1,20
2004	0,50	4,40	5,30	5,10	1,00
2005	0,60	4,50	5,90	5,00	0,90

Fonte: KILM 5th edition, Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2008.

CAPÍTULO IV – PRINCIPAIS TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO NOS PAÍSES DESENVOLVIDOS

4.1 – Algumas forças atuantes no mercado de trabalho²

Em uma perspectiva global é possível identificar quatro forças sinérgicas que impactam em mudanças no espaço e no mercado de trabalho. Segundo Somavia (2006), diretor da Organização Internacional do Trabalho, estas são: (i) o apelo desenvolvimentista para reduzir a distância entre as nações e combater a pobreza; (ii) a revolução tecnológica com novos meios de comunicações e processamento de informações; (iii) a nova competitividade global dada à liberalização comercial e financeira, bem como, a redução dos custos com o transporte e comunicação; (iv) e as políticas e práticas do Estado e do mercado. Juntas elas influenciam os padrões de emprego, as condições de trabalho, os sistemas de seguridade social e a adaptação de mecanismos de governança.

A redução da desigualdade na distribuição de renda, aliado a urgente necessidade de convergência entre os países, dá origem ao apelo desenvolvimentista para alcançar rápidas taxas de crescimento e aniquilar as disparidades entre países pobres e ricos. Logo, o combate a pobreza absoluta e a baixa renda são tanto aceitos pelos países desenvolvidos como em desenvolvimento visto sua grande responsabilidade nas causas de instabilidade social, econômica e política. Apesar do avanço no sentido de reduzir a pobreza absoluta, uma das metas do milênio, a distância entre a renda média de países pobres e ricos é enorme e, em alguma medida, constitui no aumento da desigualdade entre os países.

Outro ponto que se destaca para a urgência de desenvolvimento são as tendências demográficas assinaladas por Somavia como: (i) o crescimento da população global em idade de trabalho, com maior taxa de crescimento nos países em desenvolvimento; (ii) o decréscimo na taxa média de fertilidade mundial aliado ao aumento da expectativa de vida nos países em

² Esta seção baseia-se no capítulo intitulado Drivers of change do relatório da Organização Internacional do trabalho Changing patterns in the world of work. (SOMAVIA, 2006)

desenvolvidos desencadeando no aumento da população idosa em proporção ao total da população.

Assim, os países em desenvolvimento deparam-se com a crescente entrada de jovens no mercado de trabalho, enquanto que nos países desenvolvidos a proporção de pessoas com mais de 60 anos cresce em relação ao total da população. Deste fato, há uma quebra de tendência no qual a proporção da população que não trabalha (jovens e idosos) sobre a população em idade de trabalho está aumentando, principalmente nos países industrializados.

Por outro lado, a radical transformação nos meios de produção, distribuição e troca promovidos pela inovação e difusão da revolução das tecnologias de informação (RTI) impacta em novos produtos e processos de trabalho, bem como acelera a mudança em direção aos serviços. Apesar da criação de novos empregos na produção e distribuição dos novos produtos e serviços, a mudança tecnológica provoca a perda de empregos nos ramos que se utilizam de tecnologia obsoleta e nas firmas que falham acompanhar a taxa de inovação do competidor. Além do mais, modifica a produtividade do trabalho, impõe a exigência de habilidades e adaptações organizacionais.

Contudo, os benefícios de tal revolução para a produtividade, o crescimento e o emprego dependem de três condições: (i) o potencial aumento da oferta de bens e serviços deve equilibrar-se com o crescimento da demanda agregada; (ii) as tecnologias devem ser utilizadas de forma eficiente através de um processo de aprendizagem coletivo com contínuos investimentos em capacitação e ajustes organizacionais; (iii) o investimento em tecnologia promove melhor retorno quando inserido em redes que promovam a inclusão de mais empresas e consumidores. Entretanto, no curto prazo a introdução de novas tecnologias podem levar ao aumento de produtividade em certos setores que excedam o crescimento da demanda pelos seus produtos, causando assim, uma redução no emprego. Porém, no longo prazo o aumento de produtividade representa elevação da renda, aumento de demanda e maior emprego.

A intensificação da competição global é outra força que induz à transformações no mundo do trabalho visto a queda progressiva de barreiras à movimentação de capital e mercadorias. Aliado a liberalização do comércio e a mobilidade de capital, está a redução no custo de transporte e de comunicações para o surgimento de um mercado global, que impõe um novo nível de competitividade nos mercados domésticos, levando a pressões para ajustes no processo produtivo buscando equiparar a eficiência e qualidade do líder. No entanto, ainda persistem as restrições de mobilidade de pessoas obstruindo o surgimento de um mercado de trabalho global.

A maior consequência desse acirramento na competição sobre o mercado aberto para produtos e capital é a mudança na divisão internacional do trabalho. Assim, muitas companhias em países industrializados foram motivadas, pelos aprimoramentos nas comunicações e os baixos custos de frete, a sub-contratar parte de seus processos produtivos em países em desenvolvimento. Porém, esse fenômeno não é tão representativo sobre as atividades de maior valor agregado, apesar da conquista, cada vez maior, de conexões rápidas, baratas e confiáveis que fazem muitos serviços de processamento de informação se deslocar para países em desenvolvimento. No entanto, a escala de subcontratação de serviços e processos produtivos em países em desenvolvimento cresce em ritmo modesto, o que não representa um impacto repentino nos mercados de trabalho dos países desenvolvidos.

Outro ponto que influencia o mundo do trabalho é o longo e central debate político e acadêmico a respeito do equilíbrio entre os papéis do Estado e do mercado na coordenação das atividades econômicas. Após gloriosos anos de crescimento econômico, sob as rédeas do Estado desde o pós guerra, o período de recessão econômica que se abateu durante a década de 70 fez sentir em muitos países que a intervenção governamental segurava as inovações e adaptações, mais do que resolvia os problemas. O ambiente de estabilização e de ajustes estruturais para superar a crise de déficit fiscal se espalhou pelos países em desenvolvimento na década de 80, e sob olhos do Banco Mundial e Fundo Monetário Internacional, foram implementado programas de liberalização do comércio e regimes de investimento estrangeiro por todo o globo.

No entanto, desde meados dos anos 90, a confiança de que os mercados ajustariam melhor e mais rapidamente as crises, com mínimo envolvimento do Estado, começou a perder força devido ao profundo e longo período de transição da recessão e crises financeiras que abalaram os países em desenvolvimento. Enfim, embora o debate em relação aos papéis do Estado e dos mercados em favor de um liberalismo moderno esteja encerrado para alguns autores, outros argumentam que esse equilíbrio está longe de ser encontrado.

Assim, como as tensões sociais e econômicas geralmente impactam no mundo do trabalho, principalmente por este ter um importante papel na vida das pessoas, é que o Estado deva assumir o papel de regulador dos mercados e garantidor dos direitos dos cidadãos como assunto central na busca de um equilíbrio, que é muito importante para a organização do trabalho e o crescimento do emprego.

4.2 Principais tendências do emprego nos países do G7

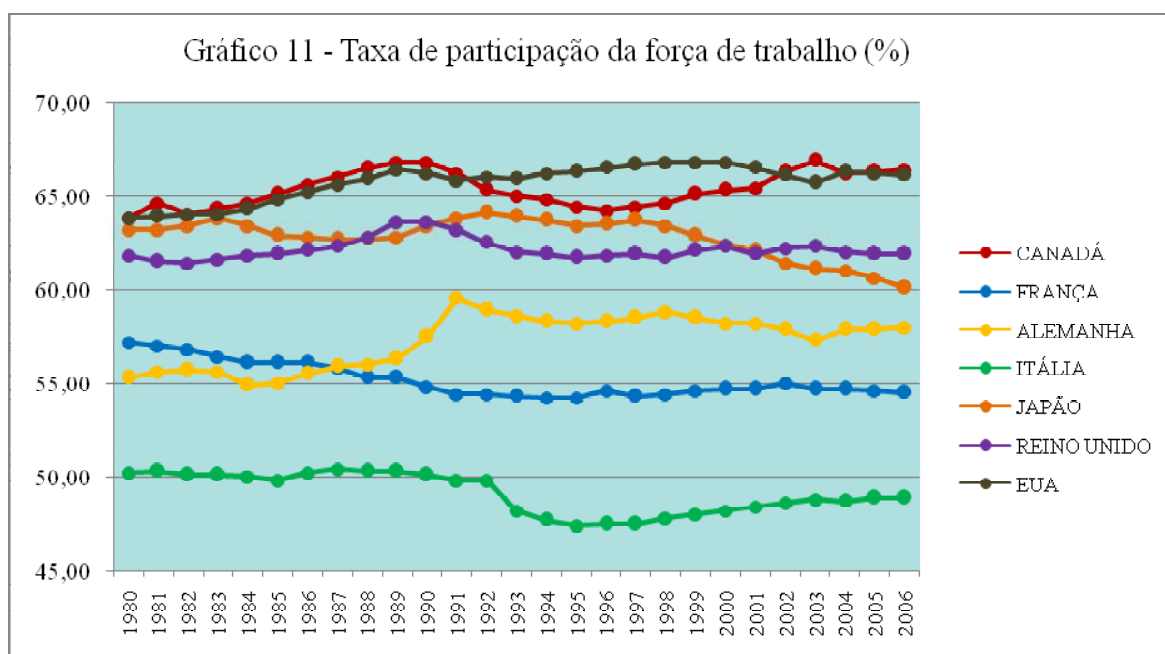
Os padrões da estrutura de emprego, condições de trabalho e sistemas de seguridade social estão se adaptando as forças que transformam o mundo do trabalho. Mudanças demográficas, inovação e difusão das tecnologias de informação, bem como a emergência de uma economia de mercado global, são forças que interagem induzindo transformações no espaço e no mercado de trabalho. Em 2005 havia cerca de 4,6 bilhões de pessoas em idade para o trabalho (maiores de 15 anos) no mundo. Deste montante, cerca de dois terços estavam trabalhando ou a procura de trabalho. No entanto, apenas 16% da população economicamente ativa do mundo reside nos países desenvolvidos. Por outro lado, de 1995 a 2005 ocorreu um acréscimo de 21,9% no número de desempregados no mundo, o que fez elevar a taxa mundial de desemprego de 6 para 6,3%. (SOMAVIA, 2006)

4.2.1 Mudanças na força de trabalho mundial

Um importante indicador das mudanças na força de trabalho é a taxa de participação da força de trabalho, que demonstra a porcentagem da força de trabalho que está efetivamente empregada ou na procura ativa por trabalho em relação ao total da população em idade para o trabalho. Esse indicador varia consideravelmente entre países e regiões, porém ele tende a ser maior em países de baixa renda e com pouca proteção social, visto que a pobreza compele as pessoas a trabalharem para subsistirem. Em muitos países industrializados a participação da força de trabalho vem aumentando nas últimas décadas.

Observando esse indicador nas principais economias do mundo (ver tabela 14 no anexo E) podemos perceber um movimento contraditório, ao passo que nos Estados Unidos, Canadá, Alemanha a taxa de participação aumenta; no Japão, França e Itália o indicador apresenta baixa; enquanto no Reino Unido esse indicador permanece estável, apesar de oscilar durante a série.

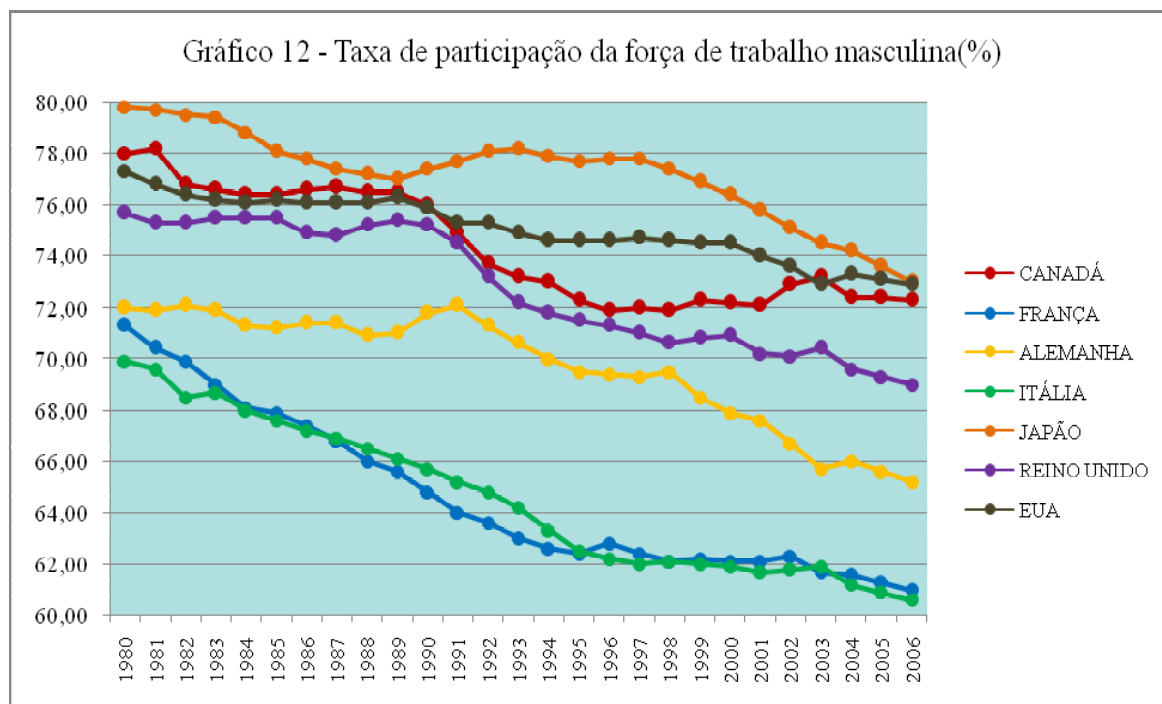
Nos países do G7 esse indicador pouco oscilou em cada país (conforme gráfico 11), porém ocorreram variações momentâneas consideráveis como o acréscimo de 3,5 pontos percentuais na taxa de participação da força de trabalho na Alemanha entre 1989 a 1991, período no qual aconteceu a reunificação alemã, e a queda de 2,4 pontos percentuais na taxa de participação da força de trabalho na Itália entre 1992 e 1995.



Outros fatores também explicam as variações na taxa de participação da força de trabalho, tais como: a problemática da mulher trabalhar ou não fora de casa; o número de jovens que permanecem na educação; e a idade efetiva na qual os trabalhadores saem do mercado de trabalho.

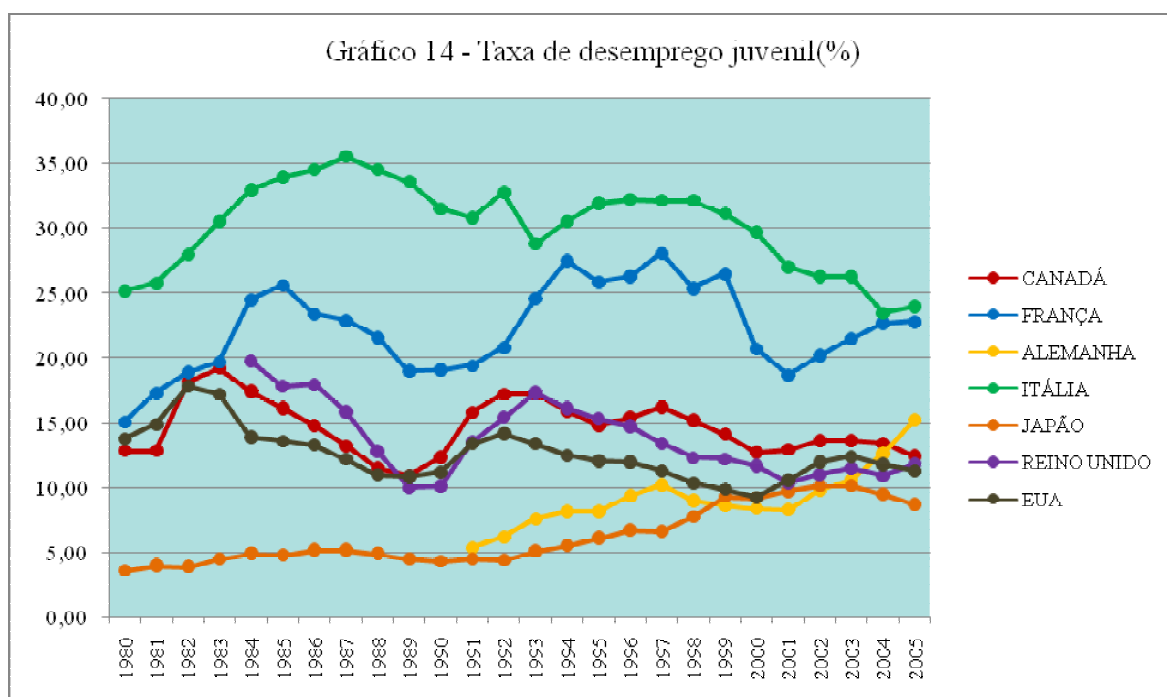
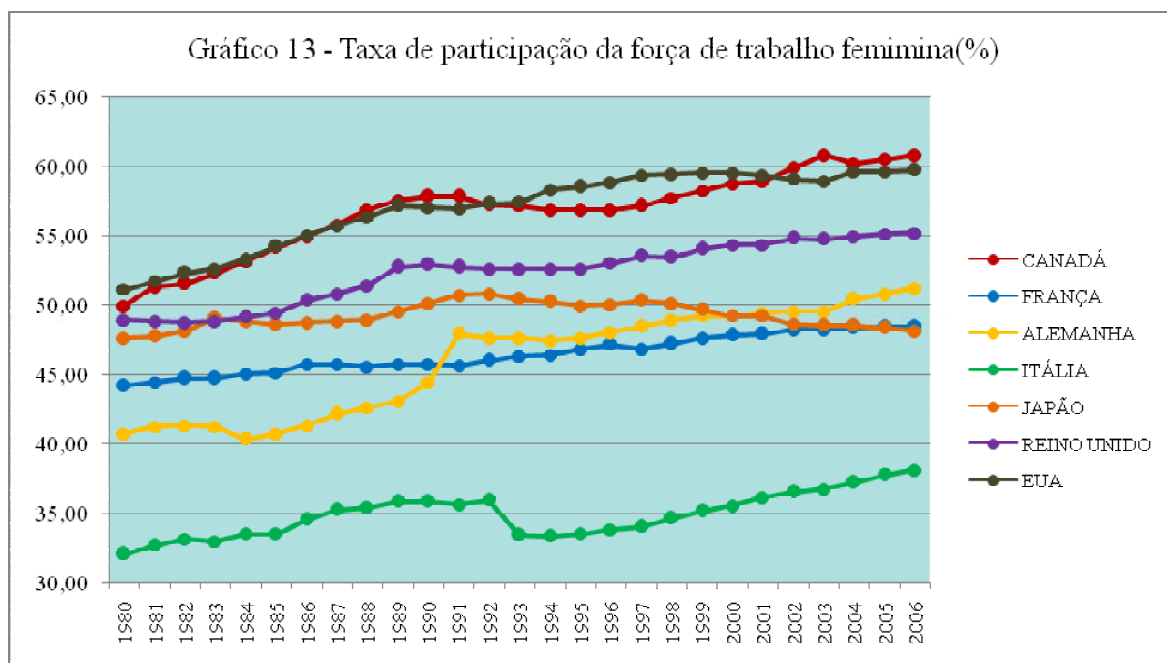
Considerando a questão do gênero nos gráficos 12 e 13 (ver tabela 15 no anexo F e tabela 16 no anexo G), pode-se inferir que enquanto as taxas de participação da força de trabalho masculina decrescem ao longo da série, com destaque para França (variação de -10,3 pontos percentuais) e Itália (variação de -9,3 pontos percentuais); as taxas de participação da força de trabalho feminina crescem, com destaque para o Canadá (variação de 10,9 pontos percentuais) e Alemanha (variação de 10,5 pontos percentuais).

Não obstante, atualmente, as mulheres representam cerca de 40 % da força de trabalho mundial, de 1991 a 2005 a força de trabalho feminino global cresceu de menos de 1 bilhão para 1,22 bilhões o que representa cerca de 52,5 % de todas as mulheres em idade para o trabalho.

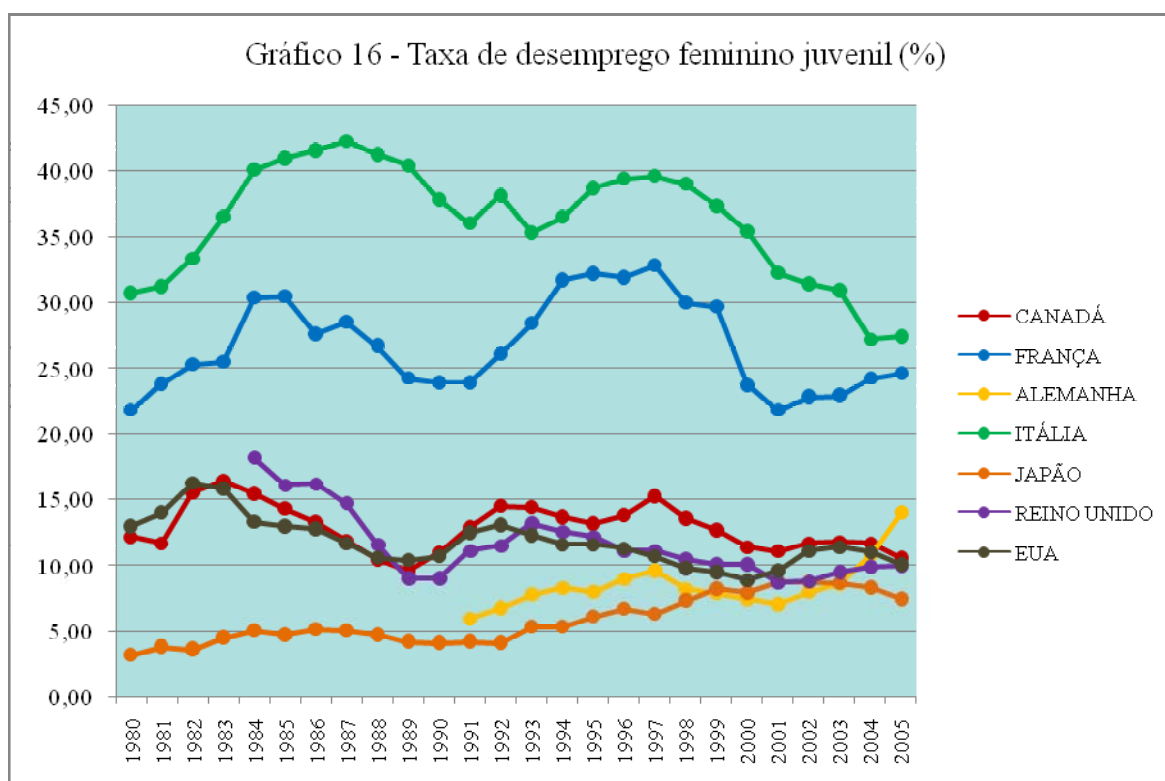
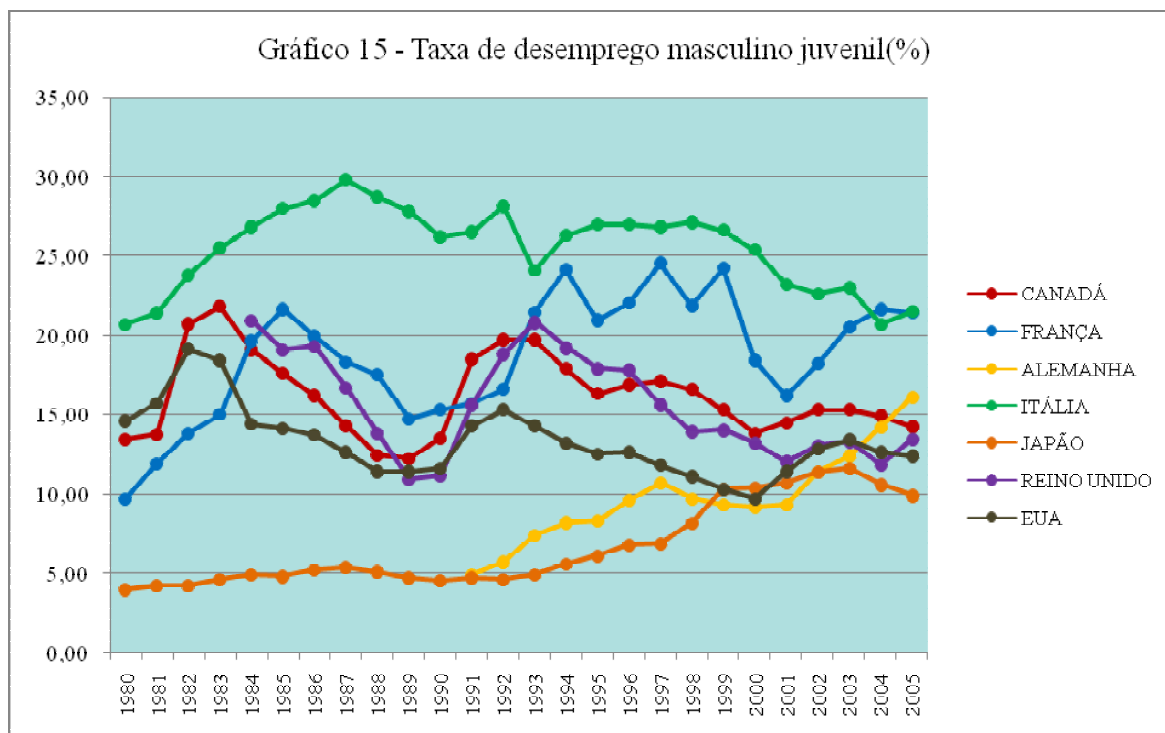


Apesar da taxa de participação feminina crescer consideravelmente, as mulheres ainda enfrentam a desigualdade e a desproporcionalidade nos trabalhos domésticos, exercendo uma dupla jornada, representando um dos diversos obstáculos para sua integração no mercado de trabalho. Comparada com os homens, mesmo tendo diminuído as diferenças educacionais, as mulheres ainda enfrentam menores salários, trabalhos precários e sem oportunidades para progredir na carreira. (SOMAVIA, 2006)

Outro ponto que impacta diretamente em transformações na força de trabalho é o comportamento dos jovens, (ver tabela 17 no anexo H). Entre 1995 e 2005 o desemprego entre jovens no mundo cresceu de 12,1% para 13,7%, sobretudo os jovens das regiões em desenvolvimento estavam 3,3 vezes mais propensos a estarem desempregados do que um adulto, ao passo que no mundo desenvolvido essa taxa cai para 2,3 vezes. (SOMAVIA, 2006) Segundo o gráfico 14, entre os países do G7 que mais sofrem com o desemprego juvenil, ou seja, os jovens na idade entre 15 e 24 anos que não encontram espaço no mercado de trabalho, estão na Itália e na França, apesar da oscilação durante a série, ambos estão em média com 23,4% de taxa de desemprego juvenil.



Considerando o gênero, as tabelas 18 (ver anexo I) e 19 (ver anexo J) e os gráficos 15 e 16, pode-se inferir que há menos discrepância entre as taxas de desemprego masculino juvenil nos países do G7 do que a respeito das taxas de desemprego feminino juvenil. Contudo, Itália e França ainda lideram entre os países do G7 a respeito de desemprego juvenil, em detrimento do Japão.



Da mesma forma, a taxa de participação na força de trabalho de jovens entre 15 e 24 anos decresceu como um todo no mundo entre 1995 e 2005, porém essa taxa permaneceu significativamente maior nos países de baixa renda. A queda da taxa de participação dos jovens é atribuída a dois fatores: a permanência no sistema de educação por um maior período de tempo em busca de aprimoramento e especialização; e a descrença no mercado de trabalho,

desencorajando a procura por trabalho visto as altas taxas de desemprego e as poucas vagas destinadas aos jovens. (SOMAVIA,2006)

No outro extremo está a problemática do rápido crescimento da população com mais de 60 anos devido a combinação de melhora na expectativa de vida e a baixa taxa de natalidade. A taxa de participação para todos os trabalhadores acima dos 50 anos de idade está crescendo no mundo inteiro e as previsões mostram que essa tendência irá continuar, na medida em que a média de idade da população mundial aumentar. A idade efetiva para saída do mercado de trabalho impacta diretamente nos sistemas de seguridade social e sistemas de pensão.

Interessante ressaltar que não somente as mudanças organizacionais no modo de produção e as mudanças no regime capitalista impactam no mundo do trabalho, mas este também sente as mudanças demográficas da força de trabalho. Apesar deste contingente de trabalhadores se renovar, muitas implicações de como esse processo ocorre impactam diretamente no mercado de trabalho. O que atualmente assiste-se é o aumento do número de jovens ingressando no mercado de trabalho dos países em desenvolvimento, visto o crescimento vegetativo de suas populações, e em contrapartida, a alta taxa de expectativa de vida dos países desenvolvidos inibe a saída do mercado de trabalho de uma população idosa cada vez maior.

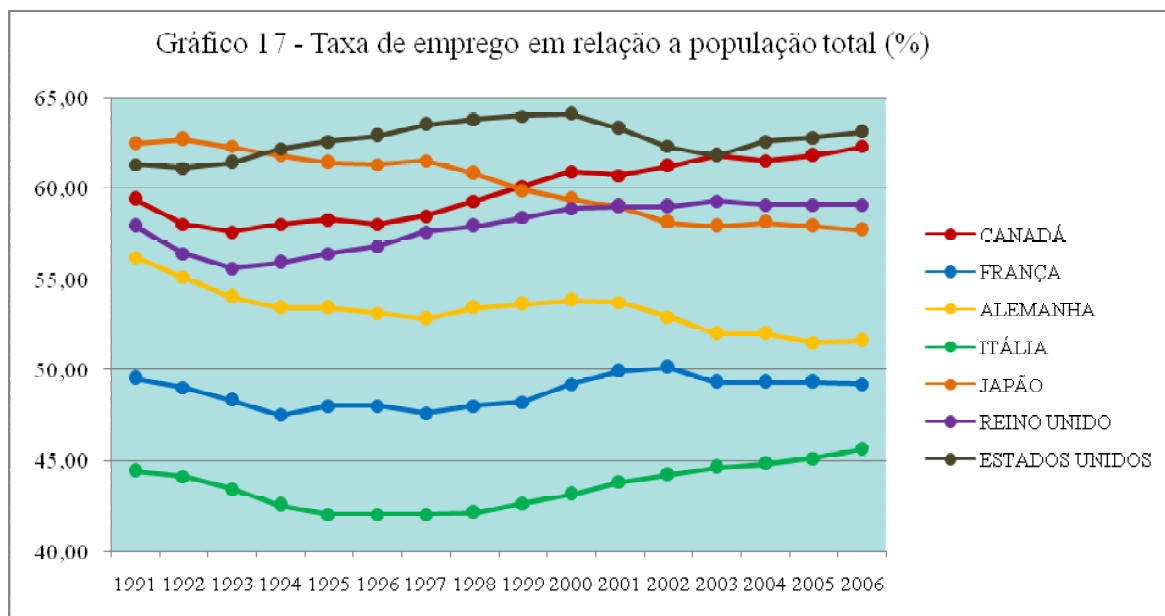
Por outro lado, alguns países desenvolvidos permitem a imigração de descendentes para recompor o mercado de trabalho devido ao constante crescimento vegetativo negativo. Outra maneira encontrada para resolver o problema de mobilidade de mão-de-obra é vislumbrada em diversos blocos econômicos e acordos de cooperação entre países, nos quais permitem seus cidadãos alocarem-se em postos de trabalho nas nações compactuantes. No entanto, a expectativa de melhores rendimentos e esperança de encontrar empregos mais facilmente nos países desenvolvidos faz com que inúmeros trabalhadores, de regiões em desenvolvimento ou subdesenvolvidas, imigrem de forma ilegal e sejam alocados em subempregos, sendo mal remunerados e sem proteção social alguma.

4.2.2 O emprego nos países do G7

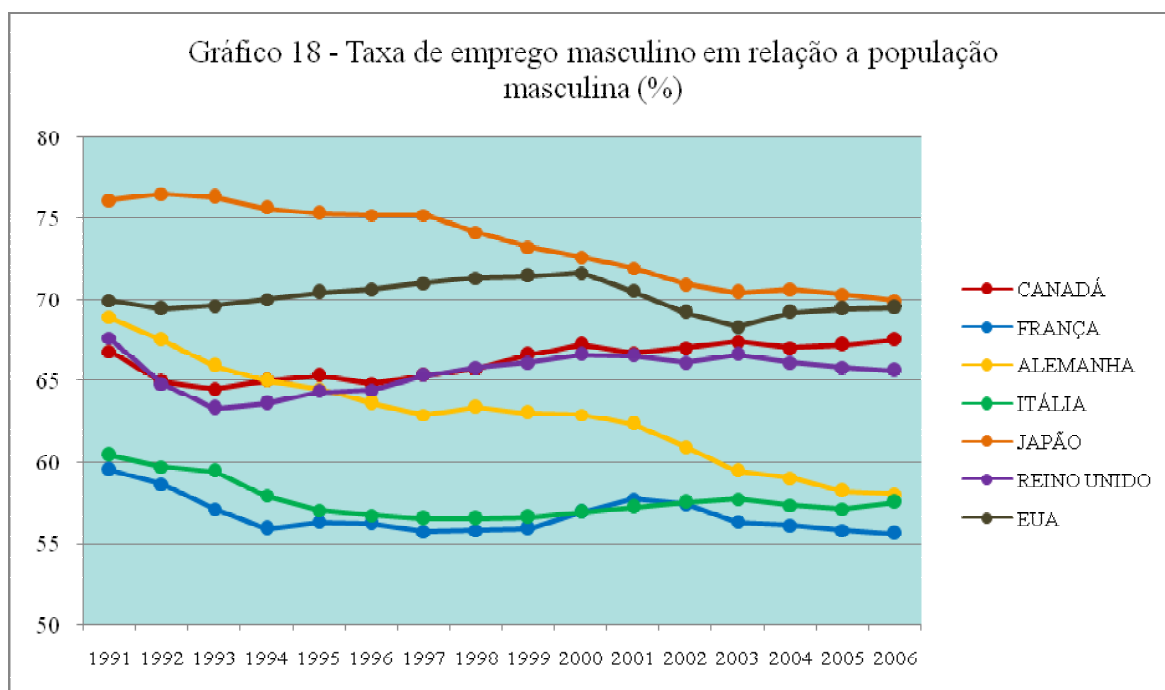
Uma forma de analisar o comportamento do mercado de trabalho nos países do G7 é através do indicador taxa de emprego em relação a população total. Este indicador é definido como a proporção da população em idade para o trabalho que está empregada. Este indicador se diferencia da taxa de participação da força de trabalho por não incluir a população que está na busca ativa por emprego. Um alto índice demonstra que uma grande parte da população está empregada, enquanto que um índice baixo significa que grande parte da população está desempregada ou fora da força de trabalho.

O gráfico 17 oriundo da tabela 20 (ver anexo K) traz dados que mostram que os países do G7 podem ser distinguidos em dois grupos: enquanto EUA, Canadá, Reino Unido e Japão possuem muito mais da metade de sua população em idade para o trabalho empregada por todo o período da série; os países França e Itália possuem índices próximos de 50 % de população emprega.

A Alemanha está em fase de transição, pois em 1991 apresenta taxa de emprego em relação a população de 56,2%, sofrendo com o período de reunificação reduzindo-o a 52,8% em 1997, a partir de então se estabiliza neste patamar, mas com a união monetária implementada em 2002 volta a declinar. Ao longo da série a Alemanha possui variação negativa de 4,6 pontos percentuais, convergindo para o grupo de países compostos pela França e Itália.

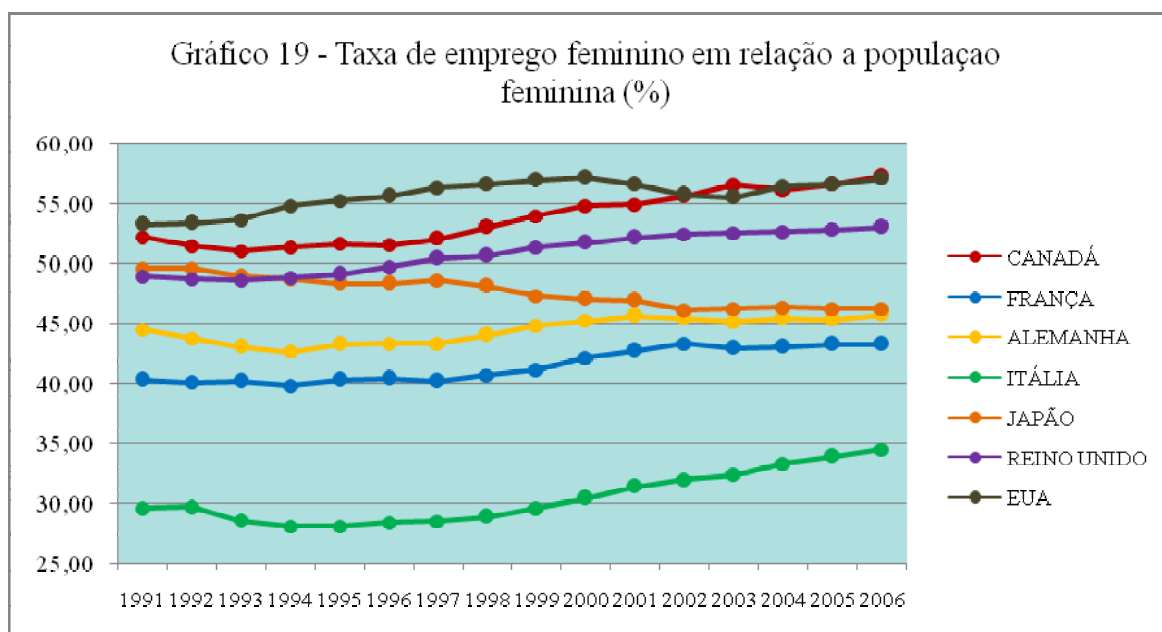


Considerando o gênero da população, pode-se inferir que de toda população masculina dos países do G7, mais de 55% dos homens em idade para o trabalho estão empregados durante toda série conforme o gráfico 18 (ver também tabela 21 no anexo L), no entanto, os índices da década de 80 eram maiores que os atuais, o que demonstra a inserção de um grupo maior de mulheres em relação a população feminina em idade para o trabalho na disputa pelo emprego.

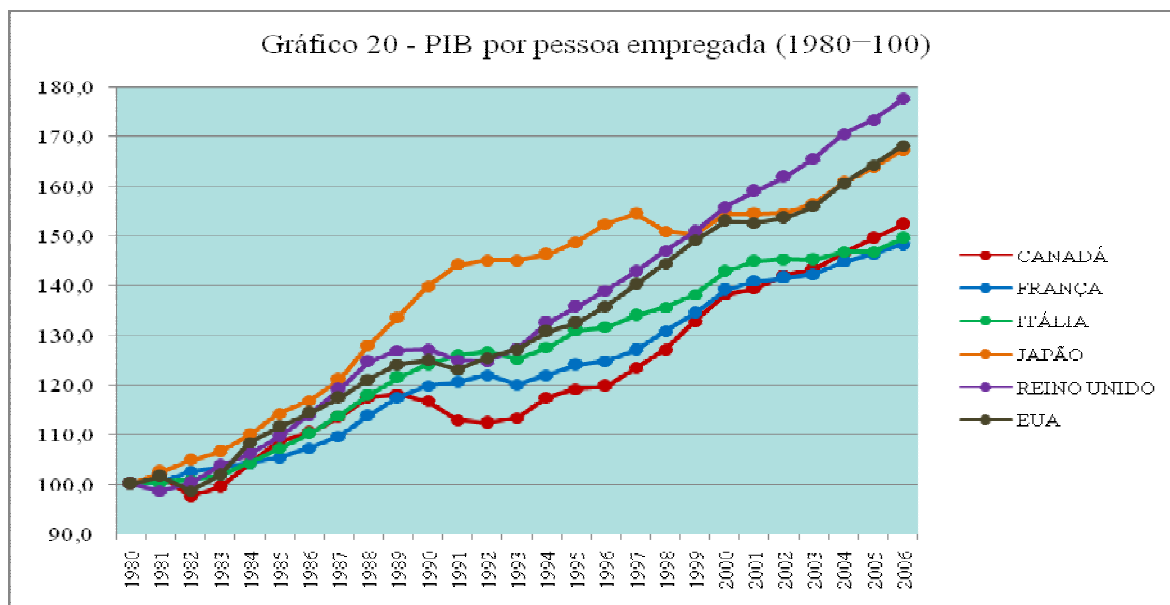


O gráfico 18 ressalta o movimento de queda acentuada da taxa de emprego masculino frente a população de homens na Alemanha e no Japão. Já o comportamento da taxa de emprego feminino em relação população feminina referente ao gráfico 19 (ver também tabela

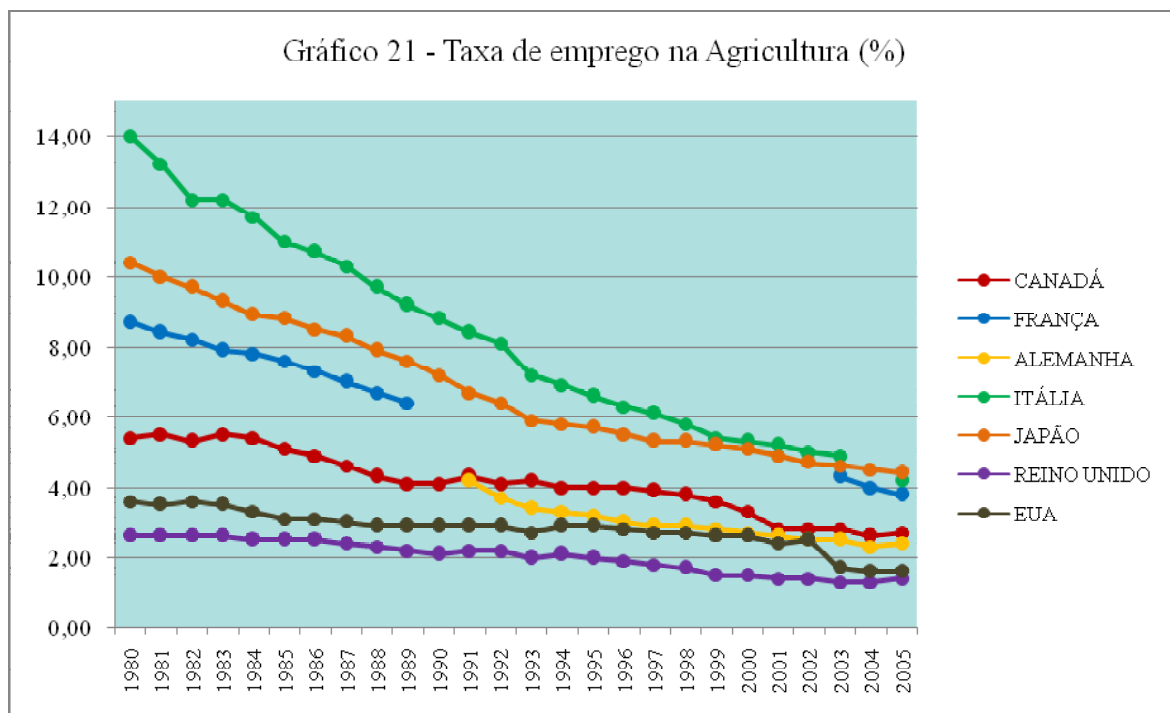
22 no anexo L) demonstra a conquista de cada vez mais mulheres dentro do mercado de trabalho, por outro lado, o ritmo de crescimento de emprego feminino em relação a população de mulheres é lento, isto se deve a responsabilidade feminina de zelar pela família e sua dupla jornada de trabalho. Dentre os países do G7, somente EUA, Canadá e Reino Unido possuem metade de suas mulheres em idade para o trabalho empregadas ocupando seu espaço no mercado de trabalho.



Outro ponto para analisar o emprego em alguns países do G7 é o índice que demonstra o acréscimo do Produto Interno Bruto por pessoa empregada. Este indicador é interessante para demonstrar os ganhos de produtividade do trabalho, já que a taxa de participação da força de trabalho pouco se alterou durante a série, bem como o resultado do uso intensivo de tecnologia (ver tabela 23 no anexo M). Considerando o ano 1980 como base 100, podemos inferir de uma escala entre alguns países do G7 do mais eficiente no uso de sua força de trabalho para o menos eficiente: Reino Unido, EUA, Japão, Canadá, Itália e França (gráfico 20). Entretanto essa sequência nem sempre prevaleceu durante todo o período da série, o Japão esteve na frente desde os anos 80 até 1998, cedendo espaço para o Reino Unido no ano de 1999 e posteriormente para os EUA em 2005.



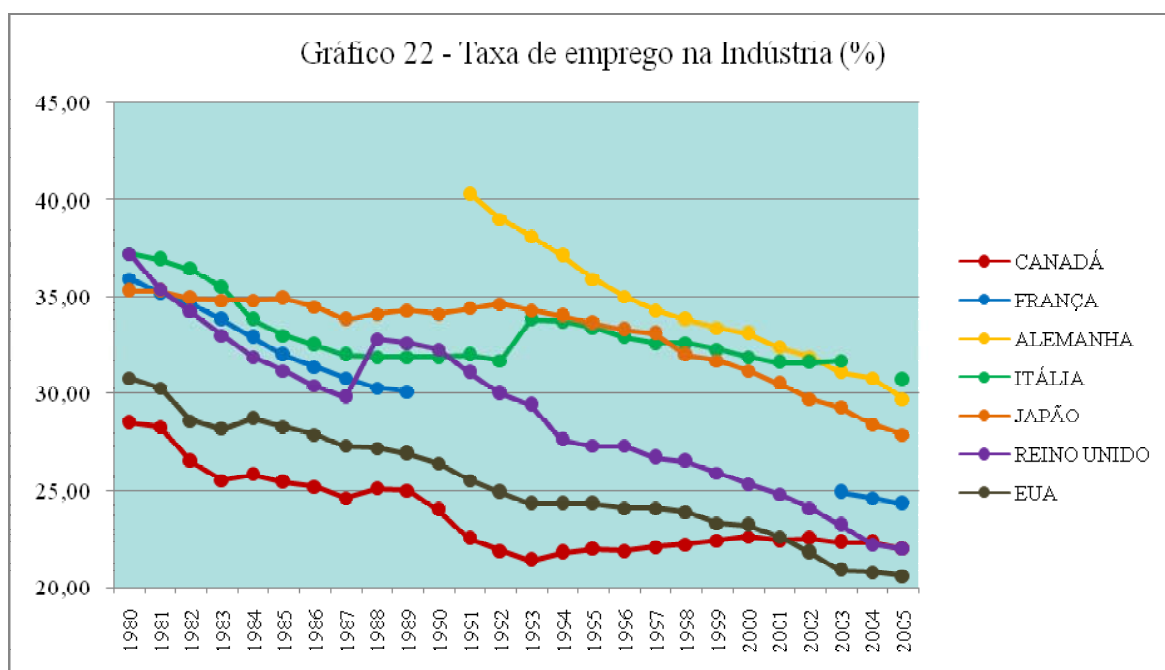
Outro ponto relevante da taxa de emprego nos países do G7 é dividindo-a entre os setores econômicos. Analisando setorialmente o emprego pode-se comprovar o fenômeno já levantado por vários outros autores. Segundo inúmeros deles, o emprego na agricultura nos países desenvolvidos está se extinguindo.



A gráfico 21 demonstra justamente essa hipótese para os países do G7, sendo interessante a ressalva de que o Japão, país com limitações territoriais, detentor de tecnologia de ponta e berço do novo paradigma produtivo é o que possuía maior taxa de emprego na agricultura em 2005 (4,40%). O tabela 24 (ver anexo N) elucida como a Itália vem reduzindo substancialmente, ano a ano, a sua taxa de emprego na agricultura (variação de 13,8 pontos

percentuais) e que o Reino Unido, pioneiro na Revolução Industrial, possui o menor índice dentre os países do G7.

Quanto as taxas de emprego na Indústria pode-se observar que em todos os países do G7, o grupo dos sete mais industrializados, a tendência de lenta queda ao passar dos anos da série conforme o gráfico 22 (ver também tabela 25 no anexo O). Este fenômeno pode referir-se a utilização de maior tecnologia na indústria dispensando a necessidade de maiores quantidades de mão-de-obra. Por outro lado, pode ser resultado de uma maior horizontalização das indústrias e a terceirização de certas atividades junto ao processo produtivo, que anteriormente eram contabilizadas nas estatísticas de indústria e passaram a contar para as estatísticas de emprego em serviços.

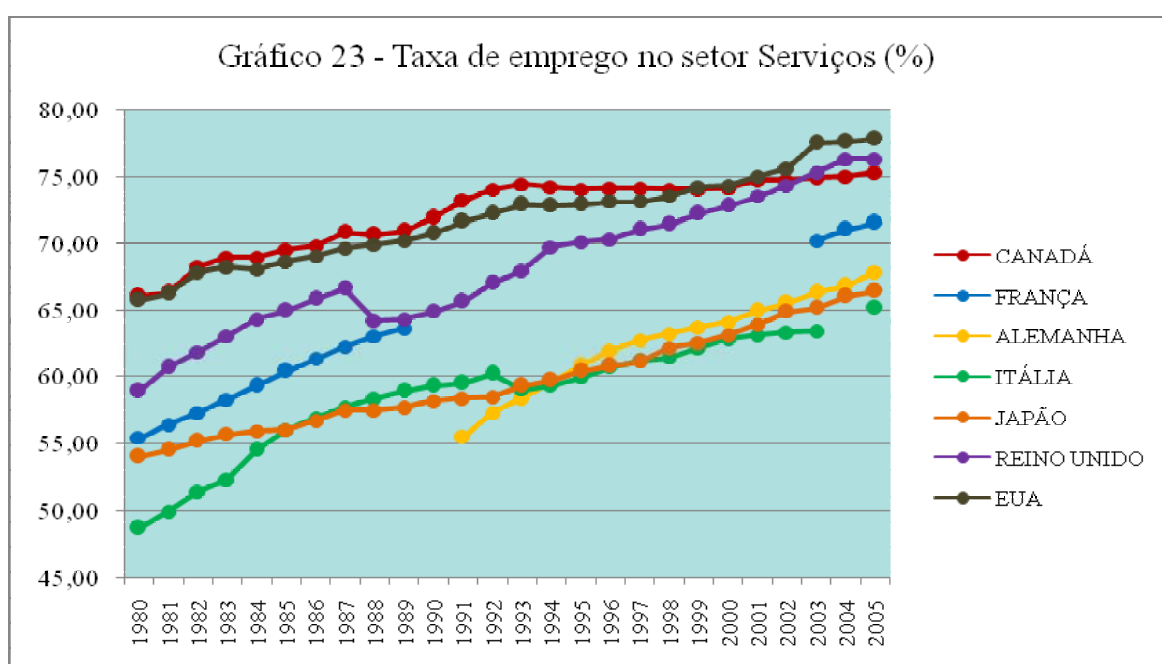


No gráfico 22 pode-se visualizar que a Itália, a Alemanha e o Japão possuíam em 2005 mais de um quarto dos seus postos de emprego na indústria. Não obstante, o primeiro país a deixar este patamar foi o Canadá em 1990, seguido pelos EUA em 1992, depois pelo Reino Unido em 2001 e finalmente pela França em 2003.

Por outro lado, o setor de serviços está em grande expansão em muitas nações do globo, e entre outras particularidades, este setor é mão-de-obra intensivo o que propicia um maior número de postos de trabalho, correspondendo às maiores taxas de emprego dentre os setores. A dificuldade de distinguir os limites do setor de serviços é outra deficiência que as estatísticas enfrentam. Anteriormente muitos serviços eram considerados dentro do setor industrial, dada a questão de estarem dentro do mesmo processo produtivo, sendo realizado pela mesma empresa. No entanto, com o novo paradigma produtivo, o movimento de

terceirização e de horizontalização do processo produtivo tornaram mais nitidos os limiares de atividades correspondentes ao setor de serviços.

A o gráfico 23 traz os dados referentes a taxa de emprego no setor de serviços, demonstrando que em 2005 todos os países do G7 detêm mais de 65% de seus empregos situados no setor de serviços. O país que detém os maiores níveis taxa de emprego nos serviços é o Canadá, embora seja ultrapassado pelos EUA em 1999 (ver tabela 26 no anexo P). Não obstante, quem apresenta durante a série a maior evolução foi o Reino Unido (variação de 17,4 pontos percentuais), seguido pela Itália (variação de 16,40 pontos percentuais) e França (variação de 16,1 pontos percentuais).



De modo geral, pode-se destacar a semelhança de comportamento para os mercados de trabalho dos países do G7, salvo algumas disparidades por particularidades de cada país. Contudo, os dados apresentados neste estudo correspondem à pesquisa sobre a força de trabalho realizada por cada nação condizente ao trabalho registrado, afastando assim, uma outra realidade existente nesses mercados criada pela informalidade, por imigração ilegal e pelos passíveis erros estatísticos.

CAPÍTULO V – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o objetivo geral de analisar as transformações no mundo do trabalho dos países desenvolvidos, o presente estudo partiu de uma contextualização histórica para demonstrar como as relações de trabalho se modificaram conjuntamente com as transformações econômicas e sociais.

Não obstante, é a partir da Primeira Revolução Industrial que essas transformações passam a ser mais rápidas e abruptas transpondo o curso da vida tradicional e impondo um novo ritmo de mudanças. Deste descompasso entre políticas e práticas, dada à disputa entre as potências pela liderança mundial, o mundo inteiro sofreu os efeitos no século XX das duas guerras entremeadas por uma intensa recessão que abalou com os pilares do capitalismo. Por outro lado, se desenvolveu nos EUA, um modelo de produção industrial que gerou inúmeros acréscimos de produtividade, propiciando um novo impulso ao modo de produção capitalista.

A expansão e maturação do modelo americano de produção industrial propiciou altas taxas de crescimento em todos os países do bloco capitalista. Aliado a fase de ascensão econômica, os Estados nacionais proveram políticas de incentivo a demanda agregada, redução do desemprego e um aparato social que privilegiou e protegeu a classe trabalhadora, já que o lucro dos capitalistas estavam assegurados. A vivência desses anos gloriosos, fez surgir a preocupação de perpetuar ao máximo essa fase de expansão.

Contudo, as políticas do Estado de Bem-Estar Social esbarraram nas crises fiscais; o sistema de produção americano superaqueceu visto o surgimento de inúmeras zonas de concorrência; a debilidade norte americana ficou marcada com o rompimento do acordo de Bretton Woods; e como golpe final, ocorreu a escalada do preço do petróleo, principal matéria-prima e combustível da produção industrial, devido ao cartel formado pelos países produtores desta especiaria moderna. Assim, é no início da década de 70 que se decreta o término de um período dourado para o capitalismo e dá-se início a uma fase de reestruturação que remontam as raízes do liberalismo para resolver os problemas criados pela forte regulação estatal.

Os ideais neoliberais combatem a rigidez criadas nos mercados financeiros, nos mercados de trabalho e no comércio externo; e mudam os objetivos governamentais que até então eram com o pleno emprego e maior controle da economia para um panorama de controle fiscal, contenção inflacionária e reformas nos mercados.

Assim, com o crescimento do desemprego e com os novos métodos organizacionais, no contexto de globalização financeira e da ideologia neoliberal dominante, houve um fortalecimento do poder das empresas. Estas alteram os processos de trabalho e suas conseqüentes relações com os trabalhadores, em muitas situações de forma unilateral, a partir de seu poder discricionário.

Além disso, com o processo de reestruturação, algumas empresas privilegiam um núcleo duro ou estratégico de trabalhadores, que pode, apesar de trabalhar de forma mais flexível, ter rendimentos e benefícios maiores do que normatiza a lei ou o contrato coletivo de trabalho. Enquanto isso, outro contingente de trabalhadores pode estar em empresas precárias ou terceirizadas, não pertencendo a categoria profissional e, portanto ficando sem a cobertura dos contratos coletivos, ou até mesmo, o cumprimento da lei.

O processo de mudanças econômicas, produtivas e do mercado de trabalho gerou ou reforçou uma situação de debilidade das instituições de dois atores do sistema de representação: o Estado e o sindicato dos trabalhadores. Apesar das diferenças nacionais, as medidas de flexibilização e desregulamentação foram no sentido de revisão da legislação (retirada de direitos, introdução de contratos atípicos, restrições para a ação sindical e a negociação coletiva) e de ações anti-sindicais (repressão a greve, pressões sobre os sindicatos).

Este processo veio acompanhado de importantes mudanças nos conteúdos das regras e normas dos contratos coletivos, em questões básicas da relação entre capital e trabalho, tais como: na flexibilização da remuneração, tornando parte da renda em porções variáveis como comissões, distribuição de lucros, prêmios de produtividade; modulação da jornada de trabalho com o aumento de trabalhadores em tempo parcial; flexibilidade da alocação das ocupações e adoção de novos métodos organizacionais (flexibilidade externa); e flexibilização do processo de admissão e contratação (flexibilidade interna).

Apesar de todo esse processo ligado às práticas organizacionais, outros fatores impactam indiretamente no mercado de trabalho. Estes estão ligados: ao apelo desenvolvimentista, com o objetivo de reduzir as discrepâncias regionais e assegurar emprego e renda à população combatendo a pobreza; a aprendizagem compartilhada da revolução tecnológica, propiciando melhores ganhos sociais com o aumento do emprego e do

investimento; a intensificação da competição global implicando em diferentes fluxos comerciais e financeiros que ligam ou desligam regiões do globo ao processo de acumulação capitalista; e por fim, um aumento das reflexões a respeito do equilíbrio entre os papéis dos Estados e do mercado na economia para proferirem melhores condições de vida e trabalho.

A despeito disto, está também colocado em pauta, as transformações ocorridas na própria força de trabalho. Analisando os países do G7 pode-se notar que a partir dos anos 80 a taxa de participação da força de trabalho pouco oscilou. No entanto as taxas de participação masculina vêm decaindo enquanto que as taxas de participação feminina aumentam. Porém, analisando a população quanto gênero, a quantidade de homens que trabalham, segundo a população masculina (acima de 55% em todos os países do G7), é maior que a proporção de mulheres que trabalham relativamente à população feminina (o maior índice é de 57,2% para o Canadá). Logo, o mercado de trabalho ainda é predominantemente masculino. Outro ponto relevante condiz ao comportamento demográfico da força de trabalho, no qual há o aumento do número de jovens ingressando e a saída cada vez mais tardia de uma população com altas taxas de expectativa de vida.

Sob o aspecto econômico, pôde-se comprovar que a produtividade do trabalho aumentou consideravelmente desde 1980, considerando base 100 nesse ano, o Reino Unido incrementou em 77,6% seu Produto Interno Bruto por pessoa empregada, a despeito da incorporação de maior tecnologia no processo produtivo. Entretanto, vê-se o emprego no setor industrial reduzir, acompanhado mais abruptamente pelo setor agropecuário, em detrimento do aumento do emprego no setor de serviços. A hipótese de dirigir-se a uma sociedade predominante de serviços já é realidade nos países do G7, no entanto ainda é precoce afirmar o fim da era industrial.

De modo geral, nem sempre há estatísticas para comprovar o que está acontecendo com a força de trabalho. No entanto, as mudanças elencadas neste estudo são perceptíveis em muitas empresas que disputam espaço no competitivo mercado externo. A saber, estas empresas não estão somente localizadas nos países desenvolvidos, possuindo ramificações ou mesmo uma teia de fornecedores que adotam as mesmas práticas. Essas infinitas interconexões entre firmas sombreiam e dificultam o estudo de como certos comportamentos organizacionais impactam na força de trabalho.

Enfim, o tema desta pesquisa é pertinente para esboçar o futuro rumo das questões trabalhistas. De fato, indubitavelmente o trabalho humano não deixará de existir. No entanto, novas ocupações passarão a substituir postos de trabalho obsoletos, reduções na jornada de trabalho serão feitas para assegurar a distribuição do emprego, mudanças organizacionais

poderão impactar de modo mais qualitativo no processo produtivo, o acúmulo de funções poderá vir acompanhado de maior qualificação profissional e melhores ferramentas de trabalho, entre outras infinitas possibilidades hoje não vislumbradas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, R.. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2002.
- BRAVERMAN, H.. **Trabalho e capital monopolista**. 3.ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.
- CASTELLS, M.. **A Sociedade em Rede**. 9. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2006.
- COSTA, A. B.. Inovações e mudanças na organização industrial. In: **Ensaio FEE**. V.21 n. 2 Porto Alegre: [] , 2000.
- DORE, R. **New forms and meanings of work in an increasingly globalized world**. Tokio: International Institute for Labor Studies, 2004.
- HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. 5.ed. São Paulo: Loyola, 1992.
- HOBBSBAWN, E.. **Era dos extremos: o breve século XX 1914,1991**. tradução Marcos Santarreta. 2. ed. São Paulo: Companhia das letras, 1995.
- HUNT, E.K., SHERMAN, H. J. **História do pensamento Econômico**. Tradução de Jaime Larry Benchimol. 20. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.
- KEY INDICATORS OF THE LABOR MARKET. Disponível em: <<http://www.ilo.org/kilm>>. Acesso em: 19 nov. 2007.
- KREIN, J. D. **O aprofundamento da flexibilização das relações do trabalho no Brasil nos anos 90**. Campinas: 2001. Tese (mestrado em ciências econômicas) – Instituto de Economia. Universidade Estadual de Campinas.
- LAVIEC, J., HORIUCHI M., SUGENO, K. **Work in the global economy**. Tokio: International Institute for Labor Studies, 2004.
- MARX, Karl. **O Capital: Crítica da economia política**. Tradução de Reginaldo Sant’Anna. 21. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, l.1, v. 1, 2003.
- MATTOS, F. A. M. **Transformações nos mercados de trabalho nos países capitalistas desenvolvidos a partir da retomada da hegemonia americana**. Campinas: 2001, 315 p. Tese (doutorado em ciências econômicas) - Instituto de Economia. Universidade Estadual de Campinas.
- OLIVEIRA, M. A. (org) **Economia & Trabalho: textos básicos**. Campinas: UNICAMP, 1998.

POCHMANN, M. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. 1. ed. São Pulo: Boitempo editorial, 2001.

POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado**. 3. ed. São Paulo : Contexto, 2002.

SOMAVIA, Juan. **Changing patterns in the world of work**. Genebra: International Labor Office, 2006.

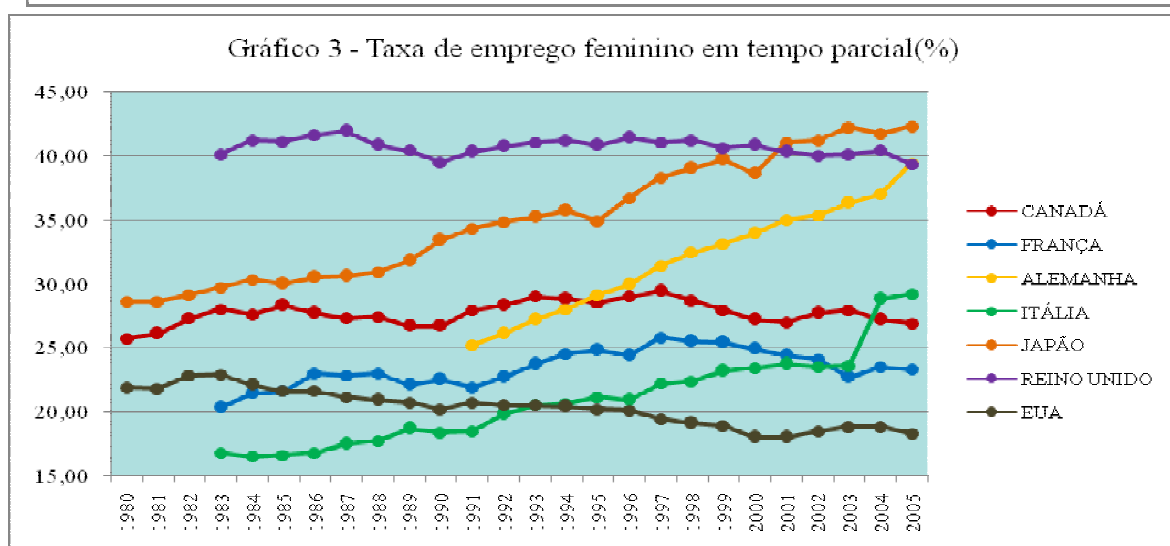
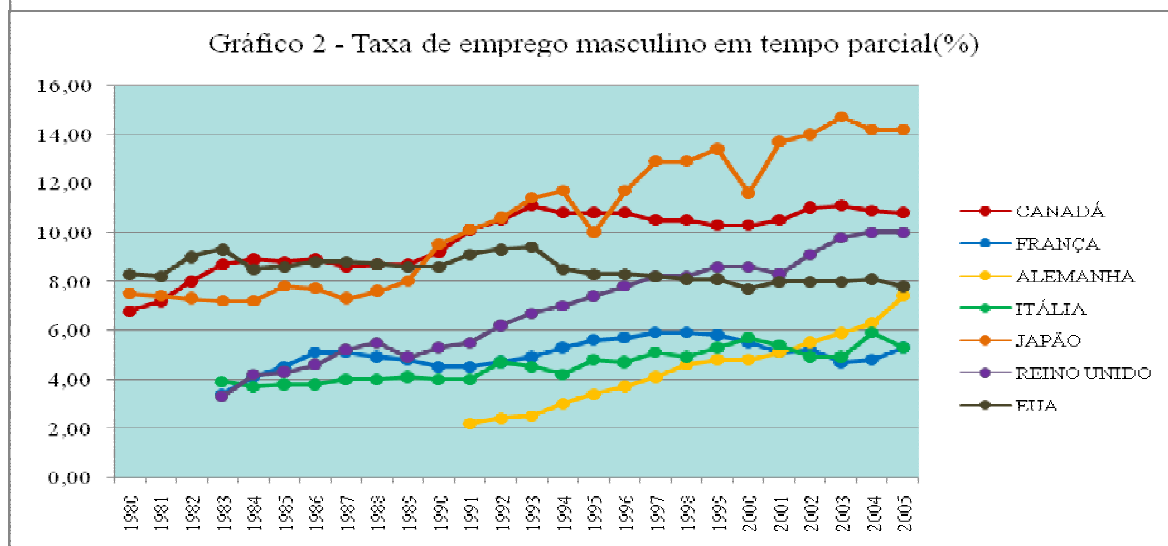
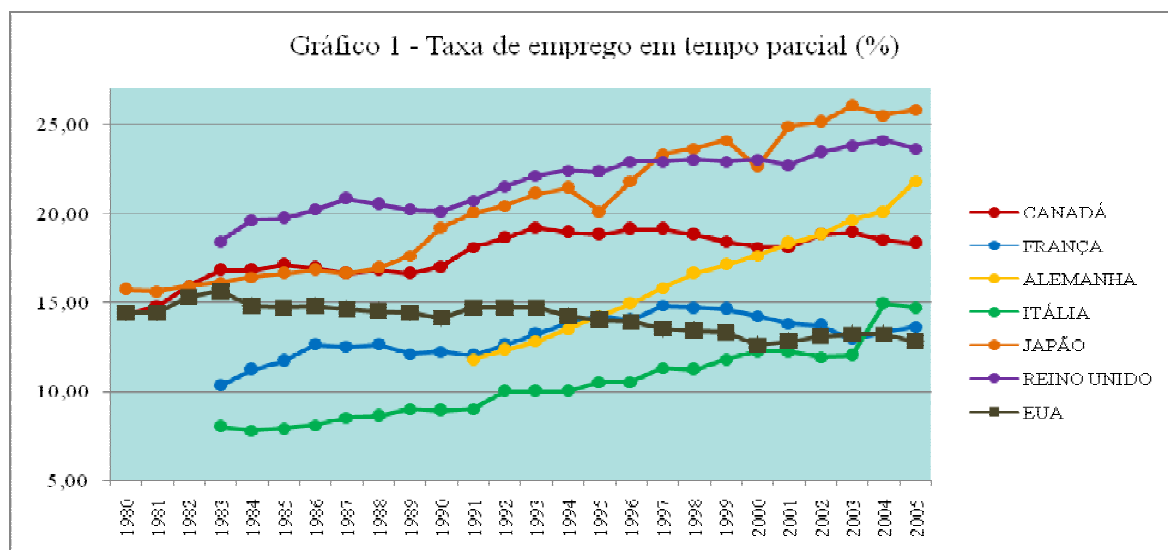
SUZIGAN, W. et all. **Reestruturação industrial e competitividade internacional**. São Paulo: Seade, 1989.

THOMPSON, E. P. *Tempo, Disciplina de Trabalho e Capitalismo Industrial*. In: **Costumes em Comum**. São Paulo: Cia das Letras, p. 267-304, 2000.

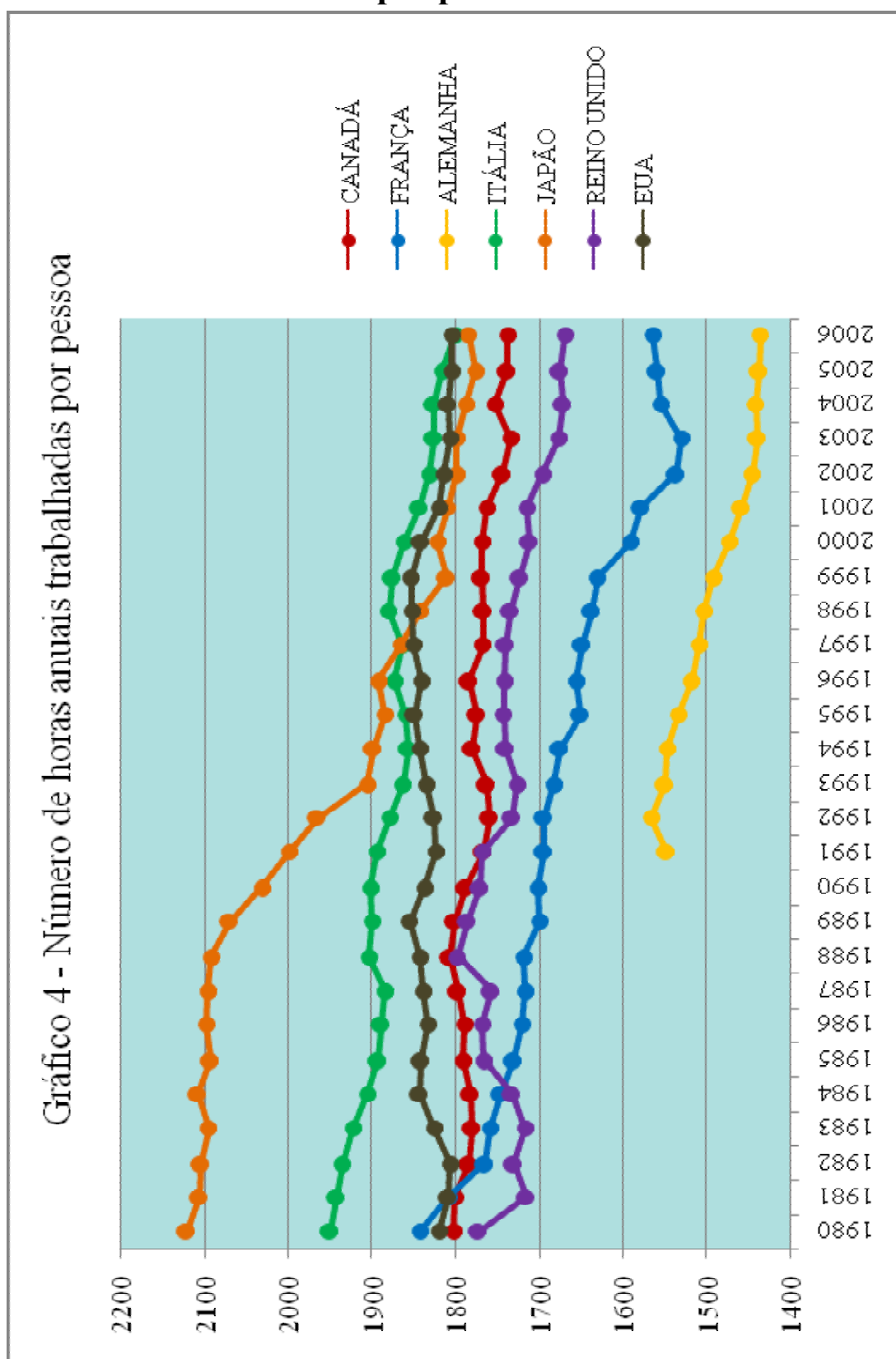
VEYNE, Paul. *“Trabalho” e Ócio*. In: **História da Vida Privada I**. São Paulo: Cia da Letras, p. 122-139, 1998.

ANEXOS

ANEXO A – Representação gráfica das taxas de emprego em tempo parcial



ANEXO B – Representação gráfica das horas anuais trabalhadas por pessoa



ANEXO C – Representação gráfica das taxas de desemprego

Gráfico 5 - Taxa de desemprego (%)

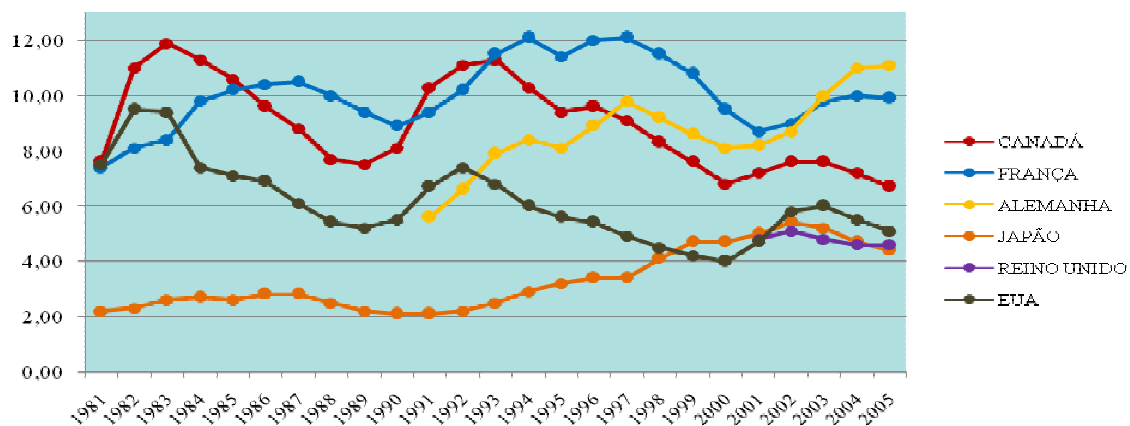


Gráfico 6 - Taxa de desemprego masculino(%)

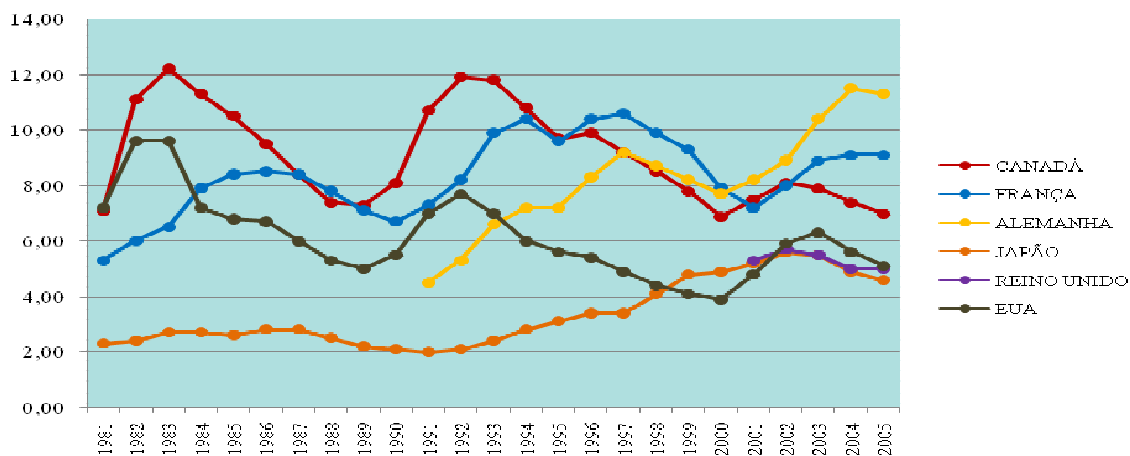
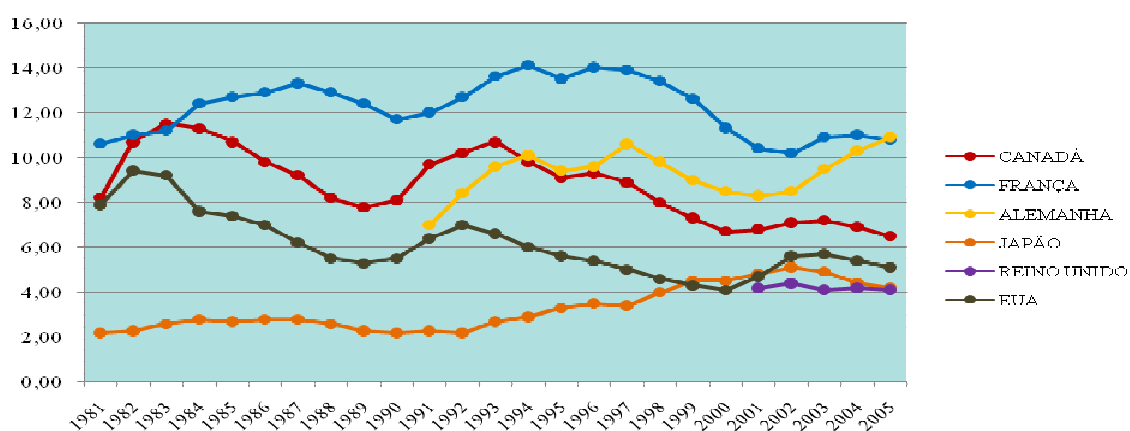
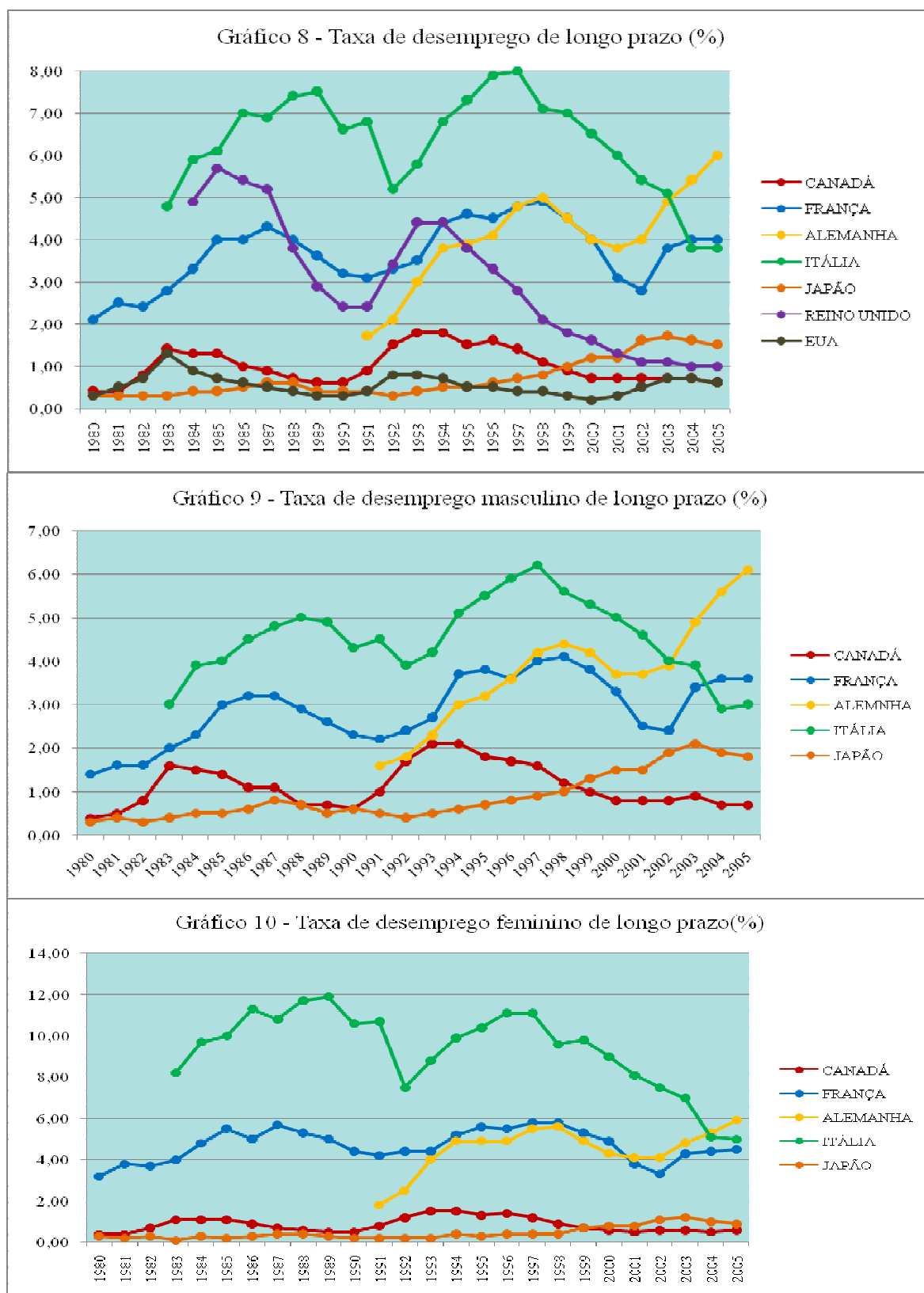


Gráfico 7 - Taxa de desemprego feminino(%)



ANEXO D – Representação gráfica das taxas de desemprego de longo prazo



ANEXO E – Série referente a taxa de participação da força de trabalho

Tabela 14 - Taxa de participação da força de trabalho (%)

anos	CANADÁ	FRANÇA	ALEMANHA	ITÁLIA	JAPÃO	REINO UNIDO	EUA
1980	63,80	57,20	55,30	50,20	63,20	61,80	63,80
1981	64,60	57,00	55,60	50,30	63,20	61,50	63,90
1982	64,00	56,80	55,70	50,10	63,40	61,40	64,00
1983	64,30	56,40	55,60	50,10	63,80	61,60	64,00
1984	64,60	56,10	54,90	50,00	63,40	61,80	64,30
1985	65,10	56,10	55,00	49,80	62,90	61,90	64,80
1986	65,60	56,10	55,50	50,20	62,80	62,10	65,20
1987	66,00	55,80	55,90	50,40	62,70	62,30	65,60
1988	66,50	55,30	56,00	50,30	62,70	62,80	65,90
1989	66,80	55,30	56,30	50,30	62,80	63,60	66,40
1990	66,80	54,80	57,50	50,10	63,40	63,60	66,20
1991	66,20	54,40	59,50	49,80	63,80	63,20	65,80
1992	65,30	54,40	58,90	49,80	64,10	62,50	66,00
1993	65,00	54,30	58,60	48,20	63,90	62,00	65,90
1994	64,80	54,20	58,30	47,70	63,70	61,90	66,20
1995	64,40	54,20	58,20	47,40	63,40	61,70	66,30
1996	64,20	54,60	58,30	47,50	63,50	61,80	66,50
1997	64,40	54,30	58,50	47,50	63,70	61,90	66,70
1998	64,60	54,40	58,80	47,80	63,40	61,70	66,80
1999	65,10	54,60	58,50	48,00	62,90	62,10	66,80
2000	65,30	54,70	58,20	48,20	62,40	62,30	66,80
2001	65,40	54,70	58,20	48,40	62,10	61,90	66,50
2002	66,30	55,00	57,90	48,60	61,40	62,20	66,10
2003	66,90	54,70	57,30	48,80	61,10	62,30	65,70
2004	66,20	54,70	57,90	48,70	61,00	62,00	66,30
2005	66,30	54,60	57,90	48,90	60,60	61,90	66,20
2006	66,40	54,50	58,00	48,90	60,10	61,90	66,10

Fonte: KILM 5th edition, Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2008.

ANEXO F – Série referente a taxa de participação da força de trabalho masculina

Tabela 15 - Taxa de participação da força de trabalho masculina (%)

anos	CANADÁ	FRANÇA	ALEMANHA	ITÁLIA	JAPÃO	REINO UNIDO	EUA
1980	78,00	71,30	72,00	69,90	79,80	75,70	77,30
1981	78,20	70,40	71,90	69,60	79,70	75,30	76,80
1982	76,80	69,90	72,10	68,50	79,50	75,30	76,40
1983	76,60	69,00	71,90	68,70	79,40	75,50	76,20
1984	76,40	68,10	71,30	68,00	78,80	75,50	76,10
1985	76,40	67,90	71,20	67,60	78,10	75,50	76,20
1986	76,60	67,40	71,40	67,20	77,80	74,90	76,10
1987	76,70	66,80	71,40	66,90	77,40	74,80	76,10
1988	76,50	66,00	70,90	66,50	77,20	75,20	76,10
1989	76,50	65,60	71,00	66,10	77,00	75,40	76,30
1990	76,00	64,80	71,80	65,70	77,40	75,20	75,90
1991	74,90	64,00	72,10	65,20	77,70	74,50	75,30
1992	73,70	63,60	71,30	64,80	78,10	73,20	75,30
1993	73,20	63,00	70,60	64,20	78,20	72,20	74,90
1994	73,00	62,60	70,00	63,30	77,90	71,80	74,60
1995	72,30	62,40	69,50	62,50	77,70	71,50	74,60
1996	71,90	62,80	69,40	62,20	77,80	71,30	74,60
1997	72,00	62,40	69,30	62,00	77,80	71,00	74,70
1998	71,90	62,10	69,50	62,10	77,40	70,60	74,60
1999	72,30	62,20	68,50	62,00	76,90	70,80	74,50
2000	72,20	62,10	67,90	61,90	76,40	70,90	74,50
2001	72,10	62,10	67,60	61,70	75,80	70,20	74,00
2002	72,90	62,30	66,70	61,80	75,10	70,10	73,60
2003	73,20	61,70	65,70	61,90	74,50	70,40	72,90
2004	72,40	61,60	66,00	61,20	74,20	69,60	73,30
2005	72,40	61,30	65,60	60,90	73,60	69,30	73,10
2006	72,30	61,00	65,20	60,60	73,00	69,00	72,90

Fonte: KILM 5th edition, Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2008.

ANEXO G – Série referente a taxa de participação da força de trabalho feminina

Tabela 16 - Taxa de participação da força de trabalho feminina (%)

anos	CANADÁ	FRANÇA	ALEMANHA	ITÁLIA	JAPÃO	REINO UNIDO	EUA
1980	49,90	44,20	40,70	32,00	47,60	48,90	51,10
1981	51,30	44,40	41,20	32,60	47,70	48,80	51,70
1982	51,50	44,70	41,30	33,10	48,10	48,70	52,30
1983	52,30	44,70	41,20	32,90	49,00	48,80	52,60
1984	53,10	45,00	40,30	33,50	48,80	49,10	53,30
1985	54,10	45,10	40,70	33,50	48,60	49,40	54,20
1986	54,90	45,70	41,30	34,50	48,70	50,30	55,00
1987	55,80	45,70	42,10	35,20	48,80	50,80	55,70
1988	56,80	45,50	42,60	35,40	48,90	51,40	56,30
1989	57,50	45,70	43,00	35,80	49,50	52,70	57,10
1990	57,80	45,70	44,40	35,80	50,10	52,90	57,00
1991	57,80	45,60	47,90	35,60	50,70	52,70	56,90
1992	57,20	46,00	47,60	35,90	50,80	52,60	57,30
1993	57,10	46,30	47,60	33,40	50,40	52,60	57,40
1994	56,80	46,40	47,40	33,30	50,20	52,60	58,30
1995	56,80	46,80	47,60	33,50	49,90	52,60	58,50
1996	56,80	47,10	48,00	33,80	50,00	53,00	58,80
1997	57,10	46,80	48,40	34,00	50,30	53,50	59,30
1998	57,70	47,20	48,90	34,60	50,10	53,40	59,40
1999	58,20	47,60	49,20	35,10	49,60	54,00	59,50
2000	58,70	47,80	49,20	35,50	49,20	54,30	59,50
2001	58,90	47,90	49,40	36,10	49,20	54,30	59,30
2002	59,90	48,20	49,50	36,50	48,60	54,80	59,00
2003	60,80	48,20	49,50	36,70	48,50	54,70	58,90
2004	60,20	48,30	50,40	37,20	48,50	54,90	59,60
2005	60,50	48,40	50,80	37,70	48,30	55,10	59,60
2006	60,80	48,40	51,20	38,10	48,10	55,20	59,70

Fonte: KILM 5th edition, Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2008.

ANEXO H - Série referente a taxa de desemprego juvenil

Tabela 17 - Taxa de desemprego juvenil (%)

anos	CANADÁ	FRANÇA	ALEMANHA	ITÁLIA	JAPÃO	REINO UNIDO	EUA
1980	12,80	15,10		25,20	3,60		13,80
1981	12,80	17,30		25,80	4,00		14,90
1982	18,20	18,90		28,00	3,90		17,80
1983	19,20	19,70		30,50	4,50		17,20
1984	17,40	24,50		32,90	4,90	19,70	13,90
1985	16,10	25,60		33,90	4,80	17,80	13,60
1986	14,80	23,40		34,50	5,20	17,90	13,30
1987	13,20	22,90		35,50	5,20	15,80	12,20
1988	11,50	21,60		34,50	4,90	12,80	11,00
1989	10,90	19,00		33,60	4,50	10,00	10,90
1990	12,30	19,10		31,50	4,30	10,10	11,20
1991	15,80	19,40	5,40	30,80	4,50	13,50	13,40
1992	17,20	20,80	6,20	32,70	4,40	15,40	14,20
1993	17,20	24,60	7,60	28,80	5,10	17,30	13,40
1994	15,90	27,50	8,20	30,50	5,50	16,10	12,50
1995	14,80	25,90	8,20	31,90	6,10	15,30	12,10
1996	15,40	26,30	9,40	32,20	6,70	14,70	12,00
1997	16,20	28,10	10,20	32,10	6,60	13,40	11,30
1998	15,20	25,40	9,00	32,10	7,70	12,30	10,40
1999	14,10	26,50	8,60	31,10	9,30	12,20	9,90
2000	12,70	20,70	8,40	29,70	9,20	11,70	9,30
2001	12,90	18,70	8,30	27,00	9,70	10,40	10,60
2002	13,60	20,20	9,80	26,30	10,10	11,00	12,00
2003	13,60	21,50	10,60	26,30	10,10	11,50	12,40
2004	13,40	22,70	12,60	23,50	9,50	10,90	11,80
2005	12,40	22,80	15,20	24,00	8,70	11,80	11,30

Fonte: KILM 5th edition, Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2008.

ANEXO I - Série referente a taxa de desemprego masculino juvenil

Tabela 18 - Taxa de desemprego masculino juvenil (%)

anos	CANADÁ	FRANÇA	ALEMANHA	ITÁLIA	JAPÃO	REINO UNIDO	EUA
1980	13,40	9,70		20,70	4,00		14,60
1981	13,70	11,90		21,40	4,20		15,70
1982	20,70	13,80		23,80	4,20		19,10
1983	21,80	15,00		25,50	4,60		18,40
1984	19,10	19,60		26,80	4,90	20,90	14,40
1985	17,60	21,60		28,00	4,80	19,10	14,10
1986	16,20	19,90		28,50	5,20	19,30	13,70
1987	14,30	18,30		29,80	5,40	16,70	12,60
1988	12,40	17,50		28,70	5,10	13,80	11,40
1989	12,20	14,70		27,80	4,70	10,90	11,40
1990	13,50	15,30		26,20	4,50	11,10	11,60
1991	18,50	15,70	4,90	26,50	4,70	15,60	14,30
1992	19,70	16,60	5,70	28,10	4,60	18,80	15,30
1993	19,70	21,40	7,40	24,10	4,90	20,80	14,30
1994	17,90	24,10	8,20	26,30	5,60	19,20	13,20
1995	16,30	20,90	8,30	27,00	6,10	17,90	12,50
1996	16,90	22,00	9,60	27,00	6,80	17,80	12,60
1997	17,10	24,50	10,70	26,80	6,90	15,60	11,80
1998	16,60	21,80	9,70	27,10	8,20	13,90	11,10
1999	15,30	24,20	9,30	26,60	10,30	14,00	10,30
2000	13,80	18,40	9,20	25,40	10,40	13,20	9,70
2001	14,50	16,20	9,30	23,20	10,70	12,00	11,40
2002	15,30	18,20	11,40	22,60	11,40	13,00	12,80
2003	15,30	20,50	12,40	23,00	11,60	13,30	13,40
2004	14,90	21,60	14,20	20,70	10,60	11,80	12,60
2005	14,20	21,40	16,10	21,50	9,90	13,40	12,40

Fonte: KILM 5th edition, Organização Internacional do Trabalho, Genebra 2008

ANEXO J - Série referente a taxa de desemprego feminino juvenil

Tabela 19 - Taxa de desemprego feminino juvenil (%)

anos	CANADÁ	FRANÇA	ALEMANHA	ITÁLIA	JAPÃO	REINO UNIDO	EUA
1980	12,20	21,80		30,70	3,20		13,00
1981	11,70	23,80		31,20	3,80		14,00
1982	15,50	25,30		33,30	3,60		16,20
1983	16,40	25,50		36,50	4,50		15,80
1984	15,40	30,40		40,10	5,00	18,20	13,30
1985	14,30	30,50		40,90	4,70	16,10	13,00
1986	13,30	27,60		41,50	5,10	16,20	12,80
1987	11,90	28,50		42,20	5,00	14,70	11,70
1988	10,50	26,70		41,20	4,70	11,60	10,60
1989	9,60	24,20		40,40	4,20	9,00	10,40
1990	11,00	23,90		37,80	4,10	9,00	10,70
1991	12,90	23,90	6,00	36,00	4,20	11,10	12,50
1992	14,50	26,10	6,80	38,10	4,10	11,50	13,10
1993	14,40	28,40	7,80	35,30	5,30	13,20	12,30
1994	13,70	31,70	8,30	36,50	5,30	12,60	11,60
1995	13,20	32,20	8,00	38,70	6,10	12,20	11,60
1996	13,80	31,90	9,00	39,40	6,70	11,10	11,30
1997	15,20	32,80	9,60	39,60	6,30	11,10	10,70
1998	13,60	30,00	8,20	39,00	7,30	10,50	9,80
1999	12,70	29,70	7,90	37,30	8,20	10,10	9,50
2000	11,40	23,70	7,50	35,40	7,90	10,10	8,90
2001	11,10	21,80	7,10	32,20	8,70	8,70	9,60
2002	11,70	22,80	8,00	31,40	8,70	8,80	11,10
2003	11,80	22,90	8,60	30,90	8,60	9,50	11,40
2004	11,70	24,20	10,80	27,20	8,30	9,90	11,00
2005	10,60	24,60	14,00	27,40	7,40	10,00	10,10

Fonte: KILM 5th edition, Organização Internacional do Trabalho, Genebra